

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA



TESIS

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN CENTRADA EN LA UNIDAD DE LO
PERSONAL Y LO SOCIAL PARA LA FORMACIÓN SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

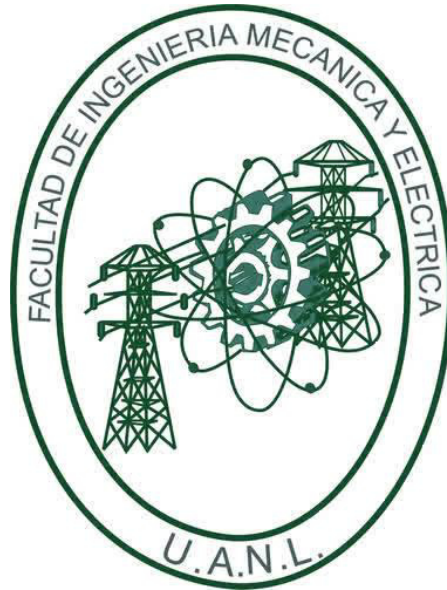
POR

IDALIA MARÍA SALINAS REYNA

**EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS CON ORIENTACIÓN EN
RELACIONES INDUSTRIALES**

MARZO, 2018

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN CENTRADA EN LA UNIDAD DE LO
PERSONAL Y LO SOCIAL PARA LA FORMACIÓN SOCIALMENTE
RESPONSABLE**

POR

IDALIA MARÍA SALINAS REYNA

**EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
INDUSTRIAL Y DE NEGOCIOS CON ORIENTACIÓN EN RELACIONES
INDUSTRIALES**

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, NUEVO LEÓN, MÉXICO,

MARZO, 2018

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Los miembros del Comité de Tesis recomendamos que la Tesis "Estrategia de gestión centrada en la unidad de lo personal y lo social para la formación socialmente responsable" realizada por el alumno(a) "Idalia María Salinas Reyna", con número de matrícula 1467779, sea aceptada para su defensa como opción al grado de "Maestría en administración industrial y de negocios con orientación en relaciones industriales"

El Comité de Tesis



Dra. Claudia García Ancira
Director



Dra. Nivia Álvarez Aguilar
Co-director



Dra. Valeria Paola González Dueñez
Revisor

Vo. Bo.



Dr. Simón Martínez Martínez
Subdirector de Estudios de Posgrado



San Nicolás de los Garza, Nuevo León, marzo 2018

"de la grandeza y hermosura de las criaturas se llega,
por analogía, a contemplar a su Autor"

Sabiduría 13,5

Agradecimientos

El primer agradecimiento se lo quiero dar a mi Padre y Creador, quien *me pensó* desde antes de nacer, *me creó* a su imagen y semejanza, y *me dotó* de los dones necesarios para crear y trabajar, mediante los cuales puedo aportar algo de Su bondad a la sociedad.

Agradezco a mis papás, Armando y Socorro, por su amor de padres que siempre me ha proveído de lo necesario para ser una mujer de bien, y de manera especial procuraron que mi hermano y yo recibiéramos la mejor educación. Gracias por su ejemplo de vida. Gracias a mi hermano Jorge, por ser un ejemplo de superación y crecimiento, por animarme, cuidarme y orientarme como buen hermano mayor. Gracias Pau y Guillermo, por la alegría que han traído a la familia, son un ejemplo de constancia y fortaleza.

A mi querida madrina Cristina, por ser una verdadera Madrina y amiga, en particular le doy gracias por su ejemplo de catedrática de universidad y todos sus consejos y su especial confianza y amor hacia mí. A mi segunda familia: mi padrino Arnulfo, Vane y Lizardo, Cinthia e Isra, Wally y Liz. Y mis queridísimos sobrinos: Valeria, Santiago, Mariana, David, Daniela, Isaac, Ivana, Mateo e Isabella.

Esta tesis merece un especial agradecimiento a la Dra. Nivia de quien he aprendido los fundamentos y retos de la investigación científica. El conocimiento que me ha transmitido no tiene precio, gracias sobre todo su amistad.

Gracias a mi jefa “la Inge”, Dra. Claudia García, las oportunidades que me brinda me ayudan a crecer y seguir aprendiendo para consolidar mi carrera universitaria. Gracias por su ejemplo de trabajo, liderazgo y humanismo.

Gracias a mis amigos que trabajan conmigo, por apoyarme y “meter presión” a su manera para poder concluir esta tesis. Gracias Sele, Silvia, Agustín, Missa, Lalo Clau, Claudia Luna, Toño. Agradezco también a unos colegas especiales: Arlen y Armando, quienes aportaron mucho a esta tesis y también me apoyaron para no descuidar mis clases, espero hayan aprendido algo de esta experiencia. También gracias a los chavos de servicio social que me ayudaron en aplicar y capturar las encuestas.

Agradezco a todos mis maestros del Latín American School, Prepa Tec, INSA y FIME, la formación que recibí de ustedes ha sido fundamental para alcanzar este logro, reconozco su noble labor de docencia. Gracias de manera especial a mis maestros del posgrado, por la experiencia que me compartieron. También agradezco a los maestros para la vida, que de manera oculta y profesional me han sostenido y guiado.

Finalmente, quiero agradecer a los autores que cito en esta tesis, pues sus contribuciones a la ciencia y a la humanidad han sido inspiración para mi trabajo.

Dedicatoria

Per ipsum et in ipso et cum ipso

A mis padres

A todos los que han sido mis maestros

Resumen.....	3
Introducción	5
1. MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL	13
1.1 El hombre como el objeto y sujeto de la responsabilidad social.....	13
1.2 Antecedentes de la responsabilidad social.....	24
1.3 Conceptualización de responsabilidad social	26
1.4 La responsabilidad social en las organizaciones.....	34
1.5 Responsabilidad social universitaria.....	37
1.6 Conclusiones del capítulo.....	41
2. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA.....	42
2.1 Enfoque de investigación	42
2.2 Dimensiones y variables.....	45
2.3 Selección de la población y muestra	48
2.4 Conclusiones del capítulo.....	53
3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	54
3.1 Dimensión: Campus Responsable	54
3.2 Dimensión: Formación profesional y ciudadana.....	77
3.3 Dimensión: Gestión social del conocimiento	94
3.4 Dimensión: Participación Social	104
3.5 Conclusiones del capítulo.....	112
4. ESTRATEGIA	113
4.1 Descripción de la estrategia	113
4.2 Propuesta de acciones para la aplicación de la estrategia.....	120
4.3 Conclusiones del capítulo.....	124
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	125

Bibliografía.....	129
Índice de figuras.....	135
Índice de tablas.....	136
Índice de gráficos.....	137

Resumen

La responsabilidad social ha sido un tema tendencia desde la década de los 60's, surgido en el ámbito empresarial y que se ha extendido a todo tipo de organizaciones. La necesidad urgente de propiciar un desarrollo sustentable, ha creado una conciencia de reflexión acerca del impacto que tienen las acciones de las personas e instituciones sobre la comunidad y el planeta. En este trabajo, a partir de los primeros trabajos de ética y antropología, se identifica al hombre como objeto y sujeto de la responsabilidad social. La evolución del concepto de responsabilidad social continuó hasta el siglo XXI, hasta concretarse en la redacción de la norma ISO 26000, en donde participaron académicos, empresarios y otros especialistas. Con el pasar de los años, el desarrollo del concepto de responsabilidad social, se introdujo también en la gestión universitaria. La universidad reconoce en su naturaleza como institución, que tiene impactos no solo como organización y en el medio ambiente. Además, la responsabilidad social universitaria, debe considerar sobre todo sus impactos educativos y cognitivos. Con lo anterior se propone en esta tesis, la elaboración de una estrategia de gestión centrada en la unidad de lo personal y lo social para la formación socialmente responsable. Para la elaboración de la estrategia, se realizó un diagnóstico de la cultura de responsabilidad social en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. El diagnóstico se hizo a partir de la aplicación de encuestas, a los distintos actores involucrados: estudiantes, docentes, docentes investigadores, docentes de extensión y personal administrativo. Se utilizó una metodología mixta de métodos teóricos y empíricos, a través de una selección de muestras probabilísticas a las cuales se aplicaron encuestas de percepción. Entre los resultados principales se obtuvo que es necesario fortalecer la coherencia institucional entre lo que se dice en los discursos sobre responsabilidad social y lo que en realidad se practica. Además, se reconoce la necesidad de una mayor formación en temas de responsabilidad social, a través de cursos de capacitación, materias curriculares, proyectos sociales y ambientales, investigaciones, conferencias, talleres, publicidad, vídeos informativos, entre otras propuestas. Respecto a la formación profesional y

ciudadana, se hayaron puntos de diferencia en la opinión de estudiantes y docentes, la cual fue valorada desfavorablemente por los estudiantes. Se descubrió una insuficiencia al relacionar la formación de pregrado con los proyectos de investigación. También, se encontró la necesidad de fortalecer la vinculación entre formación profesional y proyección social, de manera que se evite el asistencialismo, a través de proyectos sociales que integren la formación en ingeniería. De esta manera, los estudiantes podrán tener un contacto vivencial con los problemas sociales y ambientales de su comunidad, a fin de proponer soluciones. Finalmente, se recomienda consultar el criterio de expertos para la aplicación de la estrategia, así como tomar en cuenta las innovaciones en ingeniería que puedan ser fuente de creación de proyectos de responsabilidad social.

Introducción

A escala mundial existe una conciencia general de la necesidad y beneficios de un comportamiento socialmente responsable. Las empresas, universidades, instituciones y todo tipo de organización han comenzado a trabajar en estrategias para implementar acciones que promuevan la responsabilidad social.

El concepto de responsabilidad social ha tenido un desarrollo muy importante en el ámbito empresarial a partir del siglo XX, cuando los empresarios estadounidenses comenzaron a cuestionarse sobre su responsabilidad e impacto ante las necesidades sociales. Este desarrollo de la responsabilidad social en las empresas comenzó a cuestionar el actuar del resto de las organizaciones como universidades e instituciones públicas. Como culmen de los trabajos realizados en el tema de responsabilidad social, desde 1970 hasta comienzos del siglo XXI, se publicó en 2010 la norma ISO 26000 sobre Responsabilidad Social para las organizaciones.

La responsabilidad social es un tema antiguo y a la vez tan actual. Antiguo, pues la esencia de la responsabilidad social aparece en los primeros tratados de ética, en este trabajo se hablará sobre los Gathas de Zaratustra y la obra *Ética a Nicómaco* de Aristóteles. Ambos autores plantean, desde hace siglos antes de Cristo, la centralidad de los valores en el actuar de las personas, así como la orientación de las facultades humanas hacia el bien común, y el espíritu de trascendencia que todo ser humano descubre en su interior. La responsabilidad social, es a la vez es tan actual, que después de la publicación de la ISO 26000 en el año 2010, las obras literarias sobre responsabilidad social siguen siendo numerosas y cada vez más los objetivos de las organizaciones implementan la perspectiva de responsabilidad social.

Los problemas contemporáneos que se experimentan en todos los países, descubren la necesidad apremiante de vivir en base a una cultura de

responsabilidad social. Lo anterior ha provocado una transformación de los parámetros que miden el desempeño de una organización. Ahora no solo interesa la rentabilidad de una empresa o el cumplimiento de indicadores, es pertinente evaluar el impacto sobre el medio ambiente y la comunidad en donde está insertada. Existen inclusive legislaciones gubernamentales que velan por la reducción de la huella ecológica de las organizaciones. Y en otros casos, existen reconocimientos otorgados a aquellas organizaciones que cumplen con parámetros de responsabilidad social.

En la actualidad, la tendencia de una cultura de responsabilidad social provoca en las organizaciones un creciente interés en asegurar una buena gobernanza interna, de manera que se garantice la equidad social y un ecosistema saludable. Por otro lado, es la misma sociedad quien exige a las organizaciones esta nueva forma de operar en función de la responsabilidad social. El desempeño de una organización que no es percibida por la sociedad como socialmente responsable, se puede ver afectado en entre otras cosas en:

- “su ventaja competitiva;
 - su reputación;
 - su capacidad para atraer y retener a trabajadores o miembros de la organización, clientes o usuarios;
 - mantener la motivación, compromiso y productividad de los empleados;
 - la percepción de los inversionistas, propietarios, donantes , propocionadores y la comunidad financiera , y
 - sus relaciones con empresas, gobiernos,medios de comunicación, proveedores, organizaciones pares, clientes y la comunidad donde opera”
- (ISO, 2010)

El objetivo principal de la responsabilidad social es contribuir al desarrollo sostenible, que la necesidad más urgente de nuestra época. Alcanzar un desarrollo sostenible es una preocupación esencial que ha surgido desde hace varias décadas. Dicha preocupación se hace más notoria al experimentar los inevitables efectos del desgaste del planeta, el crecimiento de la población y las altas tasas de desigualdad social y violencia que se viven en muchos países. “El

desafío urgente de proteger nuestra casa común incluye la preocupación de unir a toda la familia humana en la búsqueda de un desarrollo sostenible e integral, pues sabemos que las cosas pueden cambiar.” (Francisco, 2015)

Pareciera que el avanzado nivel de desarrollo tecnológico y económico ha reducido algunos índices de pobreza, pero, por el contrario, se ha marcado más la brecha entre pobres y ricos, y se han acentuado la vulnerabilidad, la exclusión y la violencia.

Existen muchas evidencias de que el modelo de desarrollo actual impulsado por la economía global no ha logrado poner solución a problemas esenciales de la humanidad, tal como el acceso a una buena alimentación, educación y salud, ni tampoco ha logrado garantizar la preservación del medio ambiente. Por el contrario, las evidencias muestran que el modelo ha agravado los desequilibrios ambientales y sociales. “La ideología del desarrollo con foco exclusivo en lo económico amenaza colapsar social y ecológicamente la civilización humana. Los síntomas de agotamiento de un estilo de desarrollo ecológicamente predador y socialmente injusto”, afirma Goergen (2007, citado por Dias Sobrinho, 2008)

En el momento actual de la sociedad se necesita ir mucho más allá de una visión economicista del desarrollo. Ahora se necesita descubrir, identificar y corregir las causas del deterioro ambiental y social, para con ello replantear la visión de crecimiento. La nueva visión deberá considerar un cambio en la relación del hombre con la naturaleza, la sociedad y la vida en general. El desarrollo sostenible debe incluir un desarrollo económico que armonice con el desarrollo humano, social y ambiental. (Dias Sobrinho, 2008). Una estrategia de gestión de responsabilidad social es necesaria para lograr ese desarrollo que no se reduzca al crecimiento económico, sino que considere a la vez los aspectos humano, social y ambiental.

Ante el desarrollo insostenible del que somos testigos, surge también la necesidad de replantear nuevos principios que orienten la educación a todos sus niveles. Se exige un nuevo camino para la educación, pero no solo la educación institucionalizada en las escuelas y universidades, sino también la educación para la vida que se transmite en cada hogar, entre los núcleos de amistades y en

los círculos laborales, en donde se transmiten los valores. No olvidemos que la formación de una persona se fragua mediante el aporte de distintos protagonistas: los padres de familias, las instituciones educativas, los medios de comunicación, etc. Cada uno, con distinto alcance es clave para que la persona determine su propósito de vida. (Ramírez Padilla D. , 2014). Por lo anterior, es necesario una estrategia de gestión que tenga como centro a la persona para forjar en ella una formación socialmente responsable.

En el sentido de alcanzar una educación centrada en la persona, se exponen en esta tesis algunos conceptos de antropología filosófica que modelan la responsabilidad social a partir de la esencia del ser humano. Se definen cinco aspectos que deben incluirse para lograr una formación socialmente responsable: intelectual, volitivo, emocional, corporal y trascendental. Además, se describe la centralidad que tiene en la responsabilidad social el hecho que el hombre es un ser social, que se relaciona, y no solo es parte de la naturaleza, si no que el mismo hombre es naturaleza. Se plantea como la característica esencial de esta tesis, que para lograr una formación socialmente responsable, se debe alcanzar unidad de lo personal en función de lo social. Es decir que, la formación debe orientarse a buscar primero la unidad personal, considerando los cinco aspectos del hombre. Luego una vez alcanzada dicha unidad personal, se puede buscar la unidad con lo social, haciéndose posible que el hombre tenga un nuevo enfoque en busca de bien común (y no solo el bien particular) tomando en cuenta su impacto en los demás y en el medio ambiente.

Puesto que la universidad es un actor principal en la formación del ser humano y de la sociedad, es necesario considerar en su actuar una cultura de responsabilidad social, ofreciendo siempre métodos nuevos y verdaderamente pedagógicos para estar al alcance de las nuevas necesidades del siglo. “La educación tiene que encontrar los medios de responder a estos desafíos, tomando en consideración las numerosas cosmovisiones y los sistemas de conocimiento alternativos, así como nuevas fronteras de la ciencia y la tecnología [...]. Nunca ha sido más urgente replantear la finalidad de la educación y la organización del aprendizaje.” (UNESCO, 2015). El replanteamiento de la

educación, de acuerdo a la necesidad de un desarrollo sostenible, se puede lograr a través de estrategias de gestión de responsabilidad social universitaria (RSU). Lo anterior debe fundamentarse en una formación integral, centrada en la unidad personal y social, para atender las necesidades sociales y ambientales de la actualidad.

El principal reto de nuestros días es lograr plantear un modelo de desarrollo verdaderamente integral y sostenible. De acuerdo a la ideología general de la época, una educación superior de calidad es aquella que genera desarrollo. ¿Pero que es calidad para una universidad? ¿Cuál es el desarrollo que tiene como meta?. La universidad, tiene también el compromiso de actuar y renovarse para lograr un verdadero desarrollo sostenible que va más allá de lograr acreditaciones de calidad. Dias Sobrinho (2008) otorga una idea de cómo debe ser ese desarrollo:

“La noción de desarrollo puede ser delineada como universal, integral y sostenible. Universal porque debe alcanzar todos los seres humanos, de todos los países y regiones; integral porque debe involucrar el ser humano como un todo, es decir, en su dimensión material y espiritual; sostenible porque no puede ser limitado a un breve periodo de tiempo y sí debe ser asegurado para todas las futuras generaciones.”

Un desarrollo sostenible será posible cuando se logre que cada ser humano y por ende cada institución, se cuestione sobre su actuar al ponderar el impacto de sus acciones, y se comprometa a replantear sus metas individuales en vistas del bien común. En la universidad que es donde se forman los futuros profesionales y líderes del mundo, se necesita implementar esta visión de desarrollo sostenible. Para lograr lo anterior, se propone en esta tesis una estrategia para una formación socialmente responsable con base a la unión de lo individual y lo social. Entre los distintos derechos del hombre, está el de recibir educación. Si bien, en países como México la educación universitaria no es gratuita ni obligatoria, los jóvenes bachilleres cuentan aún con el derecho a recibir esta formación. No es suficiente decir que la universidad cumple con este derecho por el solo hecho de dar acceso a sus carreras a una cierta cantidad de la población. Es necesario

realizar una reflexión y analizar qué aspectos se deben modificar para lograr una educación universitaria que sea siembra de formación socialmente responsable. “El derecho a este nivel de educación implica la exigencia de una auténtica formación humana, académica, cultural, de la que se infiere el derecho de libre pensamiento y expresión y el derecho a transformar la situación actual de la misma formación académica.” (Medina Romero, 2015)

La educación superior se enfrenta actualmente a los dilemas de lograr una formación humanista, y a la vez la urgencia por preparar mano de obra calificada, o ante el problema de contar con un sistema educativo que dota a los estudiantes de conocimientos en tecnología, pero es necesario cuestionarse “¿en dónde queda la formación integral y crítica?; ¿qué ocurre con la formación de la capacidad creativa, solidaria y comprometida con los problemas sociales que afectan a la humanidad en general, y a las familias y personas en particular?” (Medina Romero, 2015)

En muchas ocasiones los académicos se preocupan solo por lograr una formación universitaria centrada en el desarrollo de la inteligencia, en la acumulación de conceptos teóricos y habilidades técnicas, olvidando que el desarrollo de la persona está también sujeto a la percepción a través de sus sentidos, las emociones que experimenta, la educación de la voluntad y la salud corporal. Una estrategia para una formación socialmente responsable centrada en el desarrollo de la unidad personal, se logrará si se realizan acciones que abarquén un crecimiento integral de la persona en todos estos aspectos.

La educación de nivel superior debe estar comprometida con los jóvenes que, a veces ignorados, tiene grandes capacidades y necesitan educación para desarrollar su creatividad y reflexión. La observancia de este derecho a la educación superior, es una solución ante los dilemas del siglo XXI y un camino para alcanzar esta calidad académica es la integración de un modelo de responsabilidad social universitaria.

De acuerdo con François Vallaëys (2014), al plantear la responsabilidad social universitaria, es necesario huir de tres formas de pensar que se han observado en los académicos:

- “La RSU no es extensión solidaria, es política de toda la universidad: administración central, formación, investigación y extensión
- La RSU no es compromiso ético unilateral, es respuesta obligada a deberes sociales y medioambientales mediante el tratamiento de los propios impactos negativos de la universidad
- La RSU no es cómoda: obliga a repensar la misma legitimidad social de la ciencia y la universidad”

Con lo anterior se observa que aún existen problemáticas en las cuales es necesario replantear la RSU para lograr un desarrollo sostenible. Si bien, desde hace décadas se ha popularizado el concepto de responsabilidad social y ya se ha adaptado en los objetivos y estrategias de muchas universidades, pareciera que no se dan los resultados esperados. Hace falta trabajo todavía en cuestiones como la *coherencia institucional* en todos los procesos organizacionales de la universidad. La universidad también necesita trabajar con *lucidez humilde*, primero para reconocer sus impactos negativos a través del currículo oculto, enseñanzas e investigaciones. Luego de este autodiagnóstico, se debe buscar establecer alianzas estratégicas y organizarse en continuo proceso de mejora para ser responsable su deuda social permanente. Por último, la universidad debe superar la etapa de adoptar la RSU como una moda, y verdaderamente implementar estrategias que conviertan la RSU como una política integral de gestión, lo cual implica una seria autorreflexión de quienes la conforman y dirigen para lograr un cambio significativo.

Ante el estado actual descrito se plantea el siguiente diseño de investigación para esta tesis:

Problemática: ante los dilemas ecológicos, económicos y sociales que se viven es necesaria una formación socialmente responsable en las escuelas de ingeniería

Problema: existen carencias en la gestión de las escuelas de ingeniería que impiden alcanzar una formación socialmente responsable del estudiante.

Objetivo general: elaborar una estrategia de gestión centrada en la unidad de lo personal y lo social para la formación socialmente responsable.

Objetivos específicos:

- Identificar los principios que se relacionan con la formación socialmente responsable en los centros de educación superior.
- Determinar las variables que influyen en la responsabilidad social universitaria a partir de las dimensiones de RSU establecidas por François Vallaëys
- Realizar un diagnóstico sobre la cultura de responsabilidad social en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (FIME)

Hipótesis: Si se elabora una estrategia de gestión que tenga como cualidad central, la unidad de lo personal y lo social, es posible alcanzar una formación socialmente responsable en las universidades.

1. MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL

Se presenta en este capítulo, distintas concepciones del término responsabilidad social. Como se observará en las definiciones, la mayoría involucran el ámbito empresarial, puesto que es el mundo empresarial a quien se le acuña el término y las prácticas iniciales de “responsabilidad social”. Posteriormente en este capítulo se plantearán los antecedentes del concepto, remontando su origen al primer tratado de ética y luego su evolución en el siglo XX en el ámbito corporativo de las empresas. Además se introducirá el desarrollo de la responsabilidad social de acuerdo a la normativa internacional ISO 26000, la cual está diseñada para aplicarse a todo tipo de organización. También, se menciona como la responsabilidad social ha sido aplicada a la universidad y los elementos que definen la responsabilidad social universitaria. Por último, se plantea la relación sujeto-objeto de la responsabilidad social mediante algunos conceptos de antropología filosófica, considerando como fundamentos la libertad humana, la socialibilidad y bien común.

1.1 El hombre como el objeto y sujeto de la responsabilidad social

En relación al tema de esta tesis, ahora se exponen algunas ideas desde las cuales se describe la relación del objeto de estudio y el sujeto involucrado. Hasta ahora se ha hablado de la responsabilidad social desde la perspectiva organizacional, más es necesario dar fundamentos a partir de la unidad primaria de toda organización: la persona. “Hay otra manera de ver la empresa: como una comunidad de persona [...] la manera de entender qué es una persona, cómo y por qué actúa, cuáles son sus motivaciones, cómo aprende y cómo cambia su conducta a lo largo del tiempo, acaban definiendo también lo que es una organización, cuáles son sus responsabilidades y, por tanto, cómo se debe dirigir.” (Argandoña, 2007)

Por lo anterior, se presentan a continuación algunos conceptos filosóficos que permiten definir la concepción del hombre. Para lograr permear una cultura de responsabilidad social en la gestión de las organizaciones es necesario conocer y preguntarse sobre la naturaleza humana como *un ser copóreo, psíquico y espiritual de naturaleza social*. A través de la teoría que se expondrá, se estudiarán los distintos aspectos de la persona, así como algunas de sus facultades y características.

1.1.1 Fundamentos sobre la concepción del hombre

El conocimiento acerca de la concepción del hombre, permite comprender los aspectos y motivaciones de todo ser humano. Desde tiempos antiguos se ha considerado que el hombre está compuesto de cuerpo y alma, desde la época de los filósofos griegos, se han realizado aportaciones para definir que es el hombre, sus funciones, sus fines. Dentro de este desarrollo de antropología filosófica se han propuesto diversas definiciones para el alma, así como funciones y la relación entre el alma y el cuerpo (Lago García, 2007). Ahora se presentan estas visiones antropológicas de acuerdo con Platón, Arisóteles y Tomás de Aquino,

Platón presenta un dualismo en su propia concepción del hombre. El cuerpo, por un lado, representa la materialidad. Lo corporal es lo que sitúa al hombre dentro de un mundo sensible. Por otro lado, está el alma que es lo que hace al hombre ser hombre, diferente a los demás seres. El alma para Platón, existe antes que el cuerpo y es inmortal, tiene como lugar el mundo de la contemplación de las ideas.

Según Platón, el alma se divide en tres partes:

- Alma racional (es inmortal, inteligente, de naturaleza “divina”, ubicada en el cerebro)
- Alma irascible (es mortal, fuente de pasiones nobles, ubicada en el tórax)
- Alma apetitiva (es mortal, fuente de pasiones innobles, ubicada en el abdomen)

En la antropología de Platón se identifican elementos que rigen el desarrollo de la unidad personal. Por un lado, se reconoce al hombre como un ser copóreo, racional, sujeto a pasiones y con apetitos o inclinaciones. Platón aporta un elemento interesante acerca de la inmortalidad del alma, lo cual es referencia a un aspecto trascendental del hombre. Al elaborar una estrategia de responsabilidad social centrada en la unidad de lo personal, es necesario considerar esta gama de aspectos de la vida del hombre.

Aristóteles, aplica su teoría hilemórfica para comprender el hombre. (El hilemorfismo afirma que todas las substancias están compuestas por dos elementos inseparables la materia y la forma.) En su obra Tratado del Alma, el filósofo llega a una concepción unitaria del hombre al considerar que el alma es la forma del cuerpo (materia). El cuerpo (soma) es el substrato o materia y el alma (psyché) es la forma que determina que el cuerpo sea lo que es, y a que se comporte y realice sus funciones naturalmente propias.

Al hablar del alma humana, y del alma de otros seres vivos, se refiere Aristóteles a las diversas acciones, operaciones y funciones que realizan los seres (sentir, comer, pensar...) Dichas actividades no pueden realizarse sin el cuerpo, y dice que el alma es al cuerpo, lo que la función es al órgano. "si el ojo fuera un animal, la vista sería su alma"

Aristóteles expresa que el alma no tiene partes, que es única y no se puede localizar porque no es cuerpo, no es materia, pero si tiene función. De acuerdo a los niveles de operación y funcionalidad, Aristóteles establece distintas funciones del alma:

- Función nutritiva (o vegetativa), es común a todos los seres vivos y consta de la alimentación y reproducción
- Función sensitiva, abarca dos funciones dentro de sí: apetitiva y motriz. La apetitiva es la capacidad de sentir, desear y apetecer. La motriz es la capacidad de moverse y trasladarse.
- Función pensante, es la capacidad solo humana para entender y pensar. La mayor función que puede tener un ser viviente.

En la concepción aristotélica del hombre, se distingue un elemento esencial que es la unidad entre el cuerpo y el alma, una idea que discrepa con la filosofía de Platón. Esta concepción unitaria entre la materia (cuerpo) y la forma (alma), interrelaciona estos elementos como dependientes uno del otro, cada uno con sus propias funciones. La responsabilidad social con base al desarrollo de la unidad personal, debe considerar que el ser humano es un ser unificado y no dividido. Si bien la persona cuenta con funciones distintas (nutritiva, sensitiva, motriz, apetitiva, de los deseos y pensante), los objetivos de cada función deben cumplirse en la unidad para lograr un equilibrio en la persona.

Tomás de Aquino, propone una antropología filosófica que combina las ideas de Platón y Aristóteles. En cuanto a la definición del alma, habla de *potencias superiores*, que son la *razón* y la *voluntad*. A través de la razón, la persona tiene la capacidad de abrirse a la realidad y conocerla en su esencia. La función de la voluntad, le permite conducirse frente a dicha realidad, de manera libre y autodeterminativa. “Gracias a la razón y a la voluntad, el ser humano puede conocerse a sí mismo, a los demás y al mundo que le rodea, juzgar objetivamente de él y determinarse a sí mismo en su conducta respecto a las demás personas y cosas. La razón y la voluntad son los fundamentos radicales de la libertad humana.” (Astorquiza, 2008)

Además de estas potencias superiores, están también las *potencias de conocimiento y de tendencia*: los *sentidos* y los *apetitos sensitivos*. Algunas de estas facultades, están también en los animales, aunque su funcionamiento es más simple. Los sentidos son potencias cognoscitivas que establecen contacto con lo materia, son de dos clases: los *sentidos externos* (tacto, gusto, olfato, oído y vista) y los *sentidos internos* (sensorio común, imaginación, cogitativa y memoria) (Astorquiza, 2008)

Los *apetitos sensitivos* son capacidades por las cuales el hombre tienden hacia los objetos presentados por los sentidos. Mediante éstos, el hombre registra cosas, situaciones, personas como convenientes o inconvenientes, produciendo una respuesta “tendencial”, que actualmente conocemos como *emociones* (en tiempos de Aquino eran llamadas pasiones). A saber, amor, odio, alegría, dolor,

tristeza, aversión, esperanza, desesperación, temor, audacia, ira. Todas las pasiones involucran la mente y el cuerpo, son respuestas ‘automáticas’ de los apetitos sensitivos frente a lo que es registrado o representado como un bien o como un mal.” (Astorquiza, 2008)

El desarrollo de Tomás de Aquino es mucho más preciso al dar una explicación de la relación que existe entre las funciones del alma expuestas por Platón y Aristóteles. Esta relación entre las potencias del alma definidas por Tomás de Aquino las describe Baños Ardavín (2015) cuando escribe que “la racionalidad del hombre radica en la inteligencia y la voluntad. Con la primera es capaz de llegar a la formulación de principios y razonamientos, que son compuestos y discursivos; mientras que con la segunda es capaz de elegir libremente los actos que más le convengan. El apetito, en el nivel racional, orienta las acciones a lo que más le conviene a la naturaleza de quien elige. En el caso de la inteligencia, lo que más le conviene es la vida teórica en la verdad y en el caso de la voluntad lo que más le conviene es la vida práctica en el bien.”

La visión tomista, permite ver con mayor claridad lo que subyace a los actos del hombre y cómo existen diversos elementos que le permiten conocer, juzgar y actuar. En la antropología de Tomas de Aquino se deja entre ver la complejidad del hombre, lo cuál muestra que la unidad de lo personal debe abarcar diversos aspectos para alcanzar el orden en las potencias del alma.

Si bien los antiguos filósofos describían al hombre con una concepción dualista, de alma y cuerpo, los más recientes desarrollos lo describen como un ser tripartito: cuerpo, psiqué, espíritu (se podría decir que el antiguo concepto de alma lo dividen en una parte psicológica y otra espiritual). El aspecto espiritual se refiere, más que a una visión religiosa que lo pueda definir, a un deseo de trascendencia que existe en el ser humano, aquello que le da sentido a su vida y le lleva más allá de los límites naturales y del conocimiento. A este aspecto se refería Platón y Tomás de Aquino, cuando hablaban de la inmortalidad del alma. Existe pues en el hombre una motivación trascendente que es “ese tipo de fuerza que lleva a actuar a las personas debido a la utilidad y a las consecuencias de sus acciones para otras personas” (Rodríguez Sedano, s.f.) En este aspecto

trascendental del ser humano se devela un interés y preocupación por el alcance que tienen sus acciones sobre los demás. Las motivaciones trascendentes están inspiradas no por mero sentimentalismo ante las necesidades ajenas, sino que son un proceso basado en principios cimentados en lo profundo de la inteligencia y la voluntad de la persona. (García Parra, 2004)

Este último aspecto del hombre, el trascendental, le da sentido a la responsabilidad social y le hace al hombre salir de su egocentrismo para vivir en función de las necesidades sociales. El aspecto trascendental representa una motivación importante para lograr la unidad de lo personal con lo social. Cuando la persona descubre esta motivación en su interior, todo su actuar adquiere un sentido nuevo en función del bienestar social.

Con lo expuesto anteriormente sobre antropología filosófica, se plantean cinco aspectos del hombre que deben desarrollarse para alcanzar la unidad de lo personal:

1. Intelectual (razón)
2. Volitivo (voluntad)
3. Emocional (emociones)
4. Corporal (cuerpo)
5. Trascendental (espíritu)

1.1.2 Principios sobre la libertad humana

En el apartado anterior ya se habló sobre como la razón y la voluntad son fundamentos de la libertad humana. Conocer acerca de la libertad humana es necesario para comprender el concepto de responsabilidad. Si bien la responsabilidad social va más allá de lograr que cada persona sea responsable a nivel individual, es necesario estudiar la libertad humana la cual otorga a cada persona una responsabilidad sobre sus actos. La clave al estudiar la libertad humana es reconocer que ésta, y toda facultad humana, tienen como fin el bien. Si se logra vivir en una sociedad de hombres que ejercen su voluntad y inteligencia en actos deliberados, verdaderamente orientados hacia el bien, el impacto en la sociedad sería más positivo que negativo.

El sentido de la palabra libertad es muy diverso según la disciplina o el contexto desde el cual se emplea dicho termino. De acuerdo a sus variados significados, este concepto puede ser una facultad, un estado, una condición, un derecho, una licencia. Por otro lado, según el contexto una persona puede tener libertad de expresión, religiosa, conciencia, cátedra, pensamiento. La definición de libertad que es de interés para este apartado es la expuesta por la RAE: “facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.” Por otro lado, dirá Aristóteles que la libertad es una facultad del hombre que le da el poder de ejecutar por sí mismo acciones deliberadas.

Siguiendo el pensamiento aristotélico, se considera ahora que “todo conocimiento y toda facultad ejercida por el hombre tiene un fin, y que este fin es el bien. No hay conocimiento ni voluntad que tenga el mal por objeto.” Siendo la libertad una facultad del hombre, la cual tiene por fin el bien, se puede concluir que no hay verdadera libertad si ésta no es orientada hacia el bien.

El hombre, desde su libre arbitrio, puede también optar por el mal, pero si realiza el bien se vuelve más libre, puesto que el fin de la libertad es el bien. En cambio, el resultado de optar por el mal, resulta lo contrario a la libertad, es decir la esclavitud. Tomás de Aquino, en Summa Theologica, lo plantea de esta manera: “El mal implica carencia de bien”, refiriéndose en particular a la carencia privativa, por ejemplo el mal de la ceguera consiste en una privación de la vista, o el frío es una privación del calor o el binomio oscuridad-luz.

“Nadie, se dice, hace el mal por mero gusto sabiendo que es el mal, y por lo tanto, el intemperante incapaz de dominarse, sabiendo que lo que hace es malo, no por eso se abstiene de hacerlo, y es porque sigue el impulso de su deseo. No obra con una voluntad libre y se ve arrastrado por una necesidad fatal.” (Aristóteles)

El crecimiento en la libertad, no depende exclusivamente de la edad fisiológica de la persona, como a veces se pudiera considerar, sino del completo desarrollo de las potencias del ser humano: inteligencia, voluntad y afectividad. En otras palabras, cuando se alcanza un desarrollo equilibrado de la unidad personal, el

hombre goza de una verdadera libertad orientada al bien, y no una falsa libertad gobernada por la ignorancia y la impulsividad.

Mucho se ha comentado sobre la necesidad de un desarrollo centrado en la persona, con esto en mente, se puede pensar en modelos de RSU que propongan estrategias para alcanzar una formación socialmente responsable centrada en la unidad de lo personal. Dichas estrategias podrían comenzar con la educación en temas como la libertad y la voluntad. Pues una formación de la voluntad, sujeta a la inteligencia y no a los impulsos, hará personas más libres orientadas al bien personal y bien común.

1.1.3 El bien particular y el bien común.

Se dijo anteriormente que, todo conocimiento y facultad del hombre tienen por objeto el bien, para ello el concepto del bien cabe aclararlo. Aristóteles declara que al hablar de bien se debe huir de dos soluciones no satisfactorias. La primera se refiere a justificar que un hombre cuya preferencia ha sido mala no ha querido realmente dicho mal por voluntad propia, pues “no hay voluntad que tenga al mal por objeto.” Sin embargo dicha preferencia es mala puesto que está extraviada o desordenada del bien. Por otra parte, cuando se pretende que la voluntad busque, no el bien mismo, sino sólo el bien aparente, resulta que “los objetos de nuestra voluntad no existen en la naturaleza, y que son únicamente el resultado de la opinión”. Pero la opinión varía según cada persona y por tanto podría resultar que cosas contrarias al bien podrían causar una ilusión del bien o un bien aparente. En conclusión, las dos soluciones expuestas “no son muy satisfactorias, es preciso decir de una manera absoluta y de conformidad con la verdad, que el bien es el objeto de la voluntad” (Aristóteles)

En el proceso en que el hombre se decide por un bien, debe identificar si está eligiendo un bien real o algún bien aparente. El discernimiento entre uno y otro se basa en lo que más conviene a su naturaleza. Cuando el hombre, siguiendo la conveniencia de la naturaleza busca un bien particular, al mismo tiempo contribuye al bien común. Por lo que, en estricto sentido, el bien particular (cuando es auténticamente bien) y el bien común no se contraponen de ningún modo. (Baños Ardavín, 2015) Se puede entonces comprender la definición de

Tomás de Aquino sobre el bien común explicada por Baños Ardavín (2015): “El bien común es aquella conveniencia de la naturaleza humana que promueve a los hombres como creaturas racionales y libres en la virtud, los establece como ciudadanos responsables”

En la referencia anterior se traza, además de lo ya dicho, que la vida en la virtud es el camino de las acciones particulares que más convienen a la naturaleza humana. La virtud capacita al hombre para realizar el discernimiento según lo que le conviene de acuerdo al bienestar social. Por ello, sólo el hombre virtuoso podrá vivir de acuerdo al bien común en la sociedad: “es imposible alcanzar el bien común de la ciudad si los ciudadanos no son virtuosos”. (Tomás de Aquino) Todo lo expuesto anteriormente sobre el bien particular y el bien común, muestra que ambas realidades son compatibles. “El bien común, entendido de este modo, es el horizonte que refleja el bien real y trasluce los bienes particulares.” (Baños Ardavín, 2015) Esta interpretación pone de manifiesto que es posible lograr un equilibrio entre el deseo y necesidades personales, con las exigencias y necesidades sociales. Lo anterior es fundamento para hablar de una estrategia de formación socialmente responsable centrada en la unidad de lo personal y lo social. Dicha relación entre lo personal y lo social, será posible cuando se alcance de antemano, la unidad de lo personal con base a los aspectos del hombre, que trascienda en función de lo social y que no sea limitada a intereses egoístas.

1.1.4 El hombre, un ser creado.

En las ideas precedentes, se dijo que para lograr el bien común es necesario hacer una elección que más convenga a la naturaleza. En consecuencia, ahora se exponen algunas ideas sobre el hombre y su relación con la naturaleza.

Sin entrar en debates teológicos es evidente reconocer que el hombre es un ser creado, que no se concibe a sí mismo en cuanto ser viviente. Su existencia en el planeta no viene a partir de su propia voluntad. El hombre es razón, voluntad, pero también es naturaleza.

Al reconocer que el hombre es naturaleza, es necesario superar el concepto de naturaleza como “un conjunto de datos objetivos, unidos los unos a los otros como causas y efectos” (Hans Kelsen, citado por Benedicto XVI, 2011). Si se

concibe la naturaleza como puramente funcional, es imposible relacionarse con ella desde un punto de vista ético. Se desencadena entonces el dilema del deterioro del planeta, en donde todo el conjunto de la naturaleza es propiedad personal y para el consumo exclusivo de quien la posee. “El derroche de la creación comienza donde no reconocemos ya ninguna instancia por encima de nosotros, sino que sólo nos vemos a nosotros mismos.” (Benedicto XVI, 2011)

La responsabilidad social debe incluir la visión del hombre que valora y se compromete con el cuidado de todo su entorno natural, de la casa común para todo ser humano. Lo anterior, respetando las leyes que han sido creadas en la naturaleza. Es necesario que el hombre escuche y acepte dicha naturaleza tal como es. Solo así se realiza la verdadera libertad humana, pero solo si admite que no se ha creado a sí mismo.

Con lo expuesto anteriormente, se plantea que un sexto aspecto del hombre para alcanzar un desarrollo personal integral es el ecológico, en relación con todas las cosas creadas.

1.1.5 El ser humano, un ser social

Por último, conviene agregar algunos elementos sobre la sociabilidad del ser humano. Ya se ha mencionado, que el actuar particular debe estar orientado al bienestar social, más cabe aclarar ahora, cómo la dimensión social del ser humano es una característica intrínseca a su naturaleza.

Desde su origen, el hombre depende de los otros, no se puede crear a sí mismo, sino que es concebido como fruto de la relación entre un varón y una mujer. En su gestación, establece el primer vínculo con otra persona, su madre y luego nace en el seno de una familia, de una sociedad. Las relaciones sociales que establece con sus padres o quienes toman dicho papel, son necesarias para que la persona sobreviva. Muchas necesidades humanas, no sólo el alimento, son cubiertas a través de la interacción con las demás personas. En la relación con el otro, se descubre el sentido del propio cuerpo y del yo, se construye la pertenencia de un grupo y la propia identidad se desarrolla.

El aspecto social es también objeto de estudio por parte de Tomás de Aquino en Summa Theológica:

“Si en verdad le conviniera al hombre vivir individualmente, como sucede con muchos animales, no precisaría de nadie que le dirigiera a su fin, sino que él mismo, cada uno, sería su propio rey [...]. Pero corresponde a la naturaleza del hombre ser un ser sociable y político que vive en sociedad, más aún que el resto de los animales, cosa que nos revela su misma necesidad natural [...]. Porque un solo hombre por sí mismo no puede bastarse en su existencia. Luego el hombre tiene como natural el vivir en una sociedad de muchos miembros”

Esta característica del ser humano, como un ser gregario, lo hace necesitar de las relaciones interpersonales. Dicha necesidad entre personas implica también una responsabilidad mutua, sabiendo que el acto de uno tendrá efecto en el otro. Así pues, las relaciones interpersonales pueden nutrir o destruir al hombre, es entonces que se puede afirmar lo expresado por Ramírez Padilla (2013) “todos somos responsables de todos”.

La sociabilidad del hombre se expresa en una tendencia, casi por instinto, de formar grupos. La misma biología le ha preparado para ser complementario con su sexo opuesto y formar la sociedad civil más pequeña: el matrimonio. El ser humano necesita pertenecer a un grupo para estar bien, para sentirse protegido y encontrar apoyo. La responsabilidad social, encuentra dos elementos claves en la naturaleza del ser humano como un ser social. El primero, que nuestros actos tienen un impacto, positivo o negativo, en el otro. El segundo, que es necesario la creación de redes entre personas y grupos para encontrar solución al deterioro social y ambiental que se experimenta.

Con los argumentos expuestos a lo largo de esta sección sobre la relación sujeto-objeto de la responsabilidad social, se presenta a continuación la figura 1 , en la que se sintetiza la relación entre la unidad de lo personal con lo social.

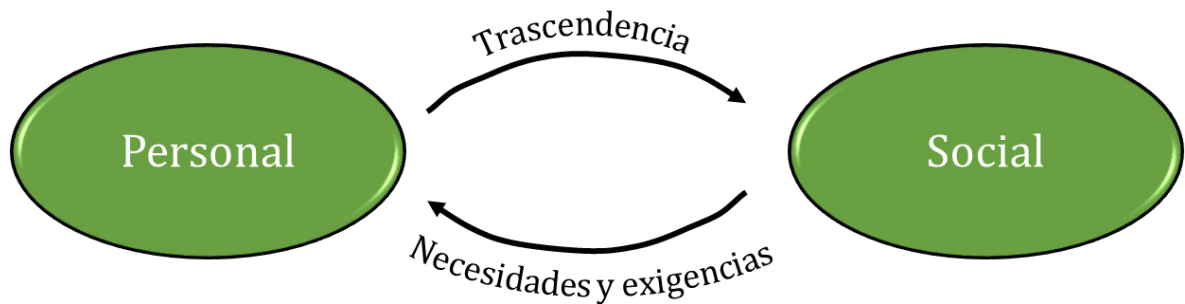


Figura 1 . Unidad de lo personal y lo social

Fuente: Elaboración propia

Para el desarrollo de esta investigación, se parte como principal fundamento que la gestión de la responsabilidad social, más allá de una lista de acciones que cumplir, es un objeto de estudio que tiene como centro *la unidad de lo personal y lo social*. La unidad de lo personal debe estar fundamentada en una antropología que reconoce en el hombre un ser comprendido de seis aspectos: intelectual, volitivo, emocional, corporal, trascendental y ecológico. El aspecto trascendental es el elemento que lleva al hombre a tener una visión abierta hacia las necesidades y exigencias de la sociedad, en vistas del bien común. Para alcanzar el bien, el hombre no se basta a sí mismo, necesita de los demás no solo para alcanzar su felicidad, sino para que perfeccione el entorno en el que vive. “En un sentido básico y elemental, el fin de la sociedad sería la satisfacción de las necesidades elementales, pero en un sentido trascendente el fin sería la perfección de los individuos que hacen la comunidad, y la perfección de la comunidad misma.” (Baños Ardavín, 2015)

1.2 Antecedentes de la responsabilidad social

La idea sobre responsabilidad social ha existido en la humanidad desde la época de los antiguos filósofos antes de Cristo. No es sino hasta el siglo XX cuando el concepto de responsabilidad social aparece de manera explícita en la literatura estadounidense.

1.2.1 Orígenes de la responsabilidad social

Los tratados sobre ética datan desde tiempo antes de Cristo, en dichos tratados se encuentran fundamentos del comportamiento humano y sus facultades, como se ha mencionado en la sección 1.1 El hombre como el objeto y sujeto de la

responsabilidad social. La relación entre ética y responsabilidad social es muy estrecha, una persona socialmente responsable es aquella que cumple sus deberes morales y legales. Por otro lado, una institución socialmente responsable se espera que se comporte como un buen ciudadano.

Dada esta relación, se puede decir que la responsabilidad social tiene su origen en la ética. Si bien el término de responsabilidad social no se encuentra en los antiguos escritos sobre ética, sus fundamentos están implícitos en ellos. A continuación, se mencionarán dos tratados de ética que hablan en lo anterior.

El escrito más antiguo, reconocido como el primer tratado de ética en la humanidad es los Gathas, atribuidos a Zaratustra, filósofo de la antigua Persia nacido aproximadamente en el año 1767 a.C. El tratado consta de 17 himnos que son cantos divinos dirigidos al dios Ahura Mazda y a la vez principios para el comportamiento humano. “Son el verdadero código de la vida mental, espiritual y material, formulados para todos los individuos que escogen desde su libre albedrío a la Buena Conciencia” (Abreu & Jafarey, 2010).

Zaratustra desarrolló una filosofía basada en tres pilares que identificó como “buenos pensamientos, buenas palabras y buenas acciones” (Abreu & Badii, 2007). Un lema que resume todo el tratado es: “Rectitud es lo más bueno. Es felicidad radiante. La felicidad radiante llega a la persona en la cual la rectitud está por el bien de la mejor rectitud solamente.” (Abreu & Jafarey, 2010)

En los Gathas, se propone que el máximo a alcanzar es el *Haurvatât*, es decir la realización y perfección. Al alcanzar el *Haurvatât*, se alcanza el *Ameretât*, es decir la inmortalidad o eternidad. Fuera del concepto religioso de inmortalidad, ésta representa, en el contexto de la gestión de organizaciones, un progreso permanente y sustentable. El medio propuesto para alcanzar el *Ameretât*, es la vivencia de los valores éticos que, tienen por madre, la rectitud en los actos y la buena conciencia. (Abreu J. L., 2009)

Lo central respecto a este trabajo de investigación contenido en las ideas de Zaratustra, es que, en la base del desarrollo sostenible de la sociedad está el desarrollo personal de cada miembro de la sociedad. El desarrollo personal, deberá fundamentarse en los tres pilares de los Gathas que son los buenos

pensamientos, las buenas palabras y las buenas acciones. El bien es el objetivo de estos pilares, así como el bien es lo esencial de la ética y de los actos humanos, tal como lo plantea Aristóteles en su obras sobre ética.

Otra obra de indiscutible trascendencia es *Ética a Nicómaco*, de Aristóteles. Ésta es un tratado compuesto por 10 libros a lo largo del cual se plantean temas como el bien, la felicidad, las virtudes, vicios, la amistad y el placer. Es considerada como las bases de la ética occidental, las cuales también son fundamento para la religión judía y cristiana

“Aristóteles empieza su obra definiendo lo esencial de la ética: el bien. Lo relaciona con la felicidad, que es "lo que todos buscan". Enseguida habla del medio para llegar a la felicidad y del camino de la ética, que es la virtud. Como la virtud se muestra más claramente en la parte inferior del alma -las pasiones-, Aristóteles empieza describiendo la virtud y después las virtudes de carácter, especialmente la justicia y continúa con la virtud en el intelecto, donde radica la felicidad. Después muestra cómo el placer tiene que ver también con la felicidad, y por lo mismo con la ética. Como el hombre es social, necesita amigos para alcanzar la felicidad completa. Esto le lleva a una descripción final de la felicidad que será la que se alcance por una actividad acorde con la virtud más excelsa.” (Zamudio, 2012)

En la obra de Aristóteles, se plasma la armonía que debe existir entre el camino a la felicidad personal en conjunto con los demás, y no una felicidad aislada y egocéntrica. El camino a la felicidad, dice Aristóteles, se logrará a través de actos de virtud, la cuál tiene como centro el bien. Que el bien sea el objeto de la virtud, y de toda facultad humana, es una idea importante para la responsabilidad social, pues el bien del que habla Aristóteles es el bien común, y no un bien relativo a cada persona.

1.3 Conceptualización de responsabilidad social

Luego de mencionar los antiguos tratados de ética en la sección anterior, ahora se procede a plantear un conjunto de definiciones que expresan el desarrollo del concepto de responsabilidad social a través de la segunda mitad del siglo XX. Durante esta época surge entre los empresarios norteamericanos la inquietud

acerca de sus obligaciones con la sociedad, con una visión más allá de la rentabilidad de sus negocios.

A lo largo de estas primeras definiciones, se distinguen los elementos que hoy conforman el la gestión de organizaciones socialmente responsables. Si bien, la concepción tuvo su lugar en el ámbito empresarial, actualmente el resto de las instituciones de educación la han adoptado ante las latentes necesidades sociales y ambientales.

Una obra antigua, del autor Archie B. Carroll (1999) resume de manera concreta las aportaciones hechas al tema, por distintos empresarios y académicos entre los años de 1970 a 1990. Carroll (1999) presenta a Howard R. Bowen como el padre de la Responsabilidad Social Empresarial (RSC¹). En el libro *“Social Responsibilities of the Businessman”* [Responsabilidades Sociales de los Empresarios] Bowen (1953) define la CRS como *“the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society”* [la obligación de los empresarios de perseguir políticas, tomar decisiones y seguir la líneas de acción que sean deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad].

Es trascendental considerar la definición de quien se considera el padre de la responsabilidad social. En la conceptualización de Bowen, se destaca como las acciones en lo individual o grupal, deben estar en términos de las necesidades de la sociedad. De manera específica, las palabras de Bowen contienen un mensaje para alcanzar una gestión responsable a través de un buen gobierno que establece políticas, toma decisiones y marca líneas de acciones para atender las necesidades sociales y ambientales de la actualida.

Posteriormente en la década de los 60 hubo diversos intentos de formalizar y establecer una definición para la RSC. Uno de los primeros y destacado autor es Keith Davis, quien planteó que la RSC son *“businessmen’s decisions and actions taken for reasons at least partially beyond the firm’s direct economic or technical*

¹ El término es más conocido en la literatura con las siglas del inglés CSR (Corporte Social Responsibility)

interest” [las decisiones y acciones de los empresarios hechas, al menos parcialmente, por razones más allá del interés técnico y económico de la firma] (David, 1960, pág. 70)

Davis es el autor de la “Ley de Hierro de la Responsabilidad” en la que expresa que la responsabilidad social de un empresario debe ser conmensurada con su poder social. Es decir, que son equitativas, “si un empresario evade la responsabilidad social erosiona gradualmente tu poder social” en lo que respecta al negocio. (David, 1960, pág. 73)

Más tarde Davis aporta nuevos elementos al concepto, al referirse a la cuestión sobre lo que los hombres de negocio le deben a la sociedad, Davis plantea que el fundamento de la responsabilidad social tiene que ver con las consecuencias éticas de los actos personales. “*The substance of social responsibility arises from concern for the ethical consequences of one’s acts as they might affect the interests of others*” [La esencia de la responsabilidad social surge de la preocupación por las consecuencias éticas que los actos propios pueden afectar los intereses de otros] (Davis, Understanding the social responsibility puzzle, 1967, pág. 46).

Además, afirma que dichas implicaciones éticas del actuar personal, no se limitan a la relación persona con persona, sino que el alcance de la responsabilidad social debe enfocarse en cómo el actuar institucional tiene impacto en todo el sistema social. “*Social responsibility moves one large step further by emphasizing institutional actions and their effect on the whole social system. Social responsibility, therefore, broadens a person’s view to the total social system*” (p. 46). [La responsabilidad social da un paso más allá al dar énfasis en las acciones institucionales y en su efecto en todo el sistema social. La responsabilidad social, abre el panorama de una persona a todo el sistema social] Las aportaciones de Davis al concepto de responsabilidad social reflejan la centralidad de esta tesis, que el actuar a nivel personal debe realizarse en función del bienestar de la sociedad. Como lo menciona Davis la responsabilidad social abre el panorama de lo personal a lo social, su esencia está en hacer conciencia que las acciones a nivel personal tienen un efecto en los intereses de los otros.

Se establece con Davis, que la responsabilidad social es una visión que mira más allá de los intereses económicos y legales. Una formación socialmente responsable, debe transmitir esta idea de que el actuar personal tiene un impacto a nivel sociedad, del cual debemos ser responsables.

Una definición que remarca que la responsabilidad social debe ir más allá de las obligaciones legales y económicas es la expuesta por Joseph W. McGuire (1963, citado por Carroll, 1999): “*The idea of social responsibilities supposes that the corporation has not only economic and legal obligations but also certain responsibilities to society which extend beyond these obligations*” (p. 144) [La idea de responsabilidades sociales supone que empresa tiene no solo obligaciones económicas y legales, sino también ciertas responsabilidades con la sociedad que se extienden más allá de éstas].

Posteriormente en la misma obra, McGuire (1963), especifica cuales son estas responsabilidades: involucramiento en la política, en el bienestar de la comunidad y sus empleados, en la educación y en toda la sociedad. Hace la analogía que las empresas deben actuar justamente, así como se espera que sea un buen ciudadano. Con esto establece un fundamento que da hincapié a los futuros conceptos de ética empresarial y ciudadanía corporativa.

McGuire toca un punto central, que es que las instituciones deben comportarse como una persona ética, que además de sus obligaciones económicas y legales, tiene responsabilidades con la sociedad. Para la RSU, esto tiene la implicación de que la universidad en todas sus acciones fundamentales, debe permear las responsabilidades sociales que le competen.

Muchas de las aportaciones en la década de los 70 comienzan a profundizar en la caracterización del concepto de responsabilidad social corporativa. Más que elaborar nuevas definiciones, se inician trabajos de investigación para conocer los factores, percepciones, dimensiones, indicadores de medición relacionados a la materia. (Bowman & Haire , 1975) (Holmes, 1976) (Abbott & Monsen , 1979) (Zenisek, 1979) (Carroll A. B., 1979)

Una definición que es de interés para esta investigación es la de George Steiner, quien, a pesar de sus pocas aportaciones, da un sentido distinto a los conceptos

expuestos. Steiner (1971, citado por Carroll, 1999) define la responsabilidad social más como una actitud del hombre de negocios. Menciona que la responsabilidad social *“is a philosophy that looks at the social interest and the enlightened self-interest of business over the long run as compared with the old, narrow, unrestrained short-run self-interest.* [es una filosofía que descarta los estrechos intereses personales a corto plazo, por una visión más amplia a largo plazo que incluya los intereses sociales y un recto interés propio.] (Carroll A. B., Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct, 1999)

La perspectiva de Steiner contiene también el elemento central de esta tesis, que es que los estrechos intereses personales deben ampliarse a una visión de largo plazo (sustentable). Por otro lado, es interesante la aportación de que la responsabilidad social es una filosofía. Con ello, se da un indicio de que la formación socialmente responsable debe cubrir todos los aspectos de la persona, para lograr un desarrollo integral sólido y permanente para alcanzar esa actitud de responsabilidad por el otro.

Otra concepción de interés es la de David (1973), quien hace una nueva aportación como una réplica al polémico artículo escrito por Milton Friedman quien refuta la RSC al fundamentar que la empresa no tiene otra responsabilidad social que la de hacer más dinero para sus partes interesadas . Davis plantea que la RSC se refiere al interés y respuesta de la empresa en problemáticas *“issues beyond the narrow economic, technical, and legal requirements of the firm.”* [más allá de los estrechos requerimientos económicos, técnicos y legales de la firma] (Davis, 1973, pág. 313) Además expone que es obligación de la empresa evaluar como sus procesos tienen efecto en el sistema externo. Buscando así que la empresa alcance beneficios sociales junto con las metas económicas que se ha propuesto.

Finalmente, Archie Carroll (1979) aportó una definición y caracterización de la responsabilidad social, basada en 4 dimensiones: económica, legal, ética y discrecional. Esta conceptualización más tarde la irá perfeccionando y agregando nuevas dimensiones.

En la década de 1980, la investigación sobre la responsabilidad social comenzó a estudiar temas y conceptos alternativos como la sensibilidad en la responsabilidad social, la ética de los negocios, política pública y la teoría de las partes interesadas (Carroll A. B., *Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct*, 1999). Una contribución importante de la época fue la de Thomas M. Jones (1980) quien enfatiza que la RSC es un proceso. Jones declara que es difícil llegar a un consenso sobre lo que es un comportamiento socialmente responsable, que la RS no debe estudiarse como una serie de resultados, sino como un proceso. Jones ilustra como una empresa que se involucra en un proceso de toma de decisiones de responsabilidad social, constituye un comportamiento socialmente responsable. (Jones, 1980)

Con la aportación de Jones (1980), se aterrizan las definiciones del concepto de responsabilidad social, pues al considerarla como un proceso, se pueden diseñar estrategias, objetivos y acciones que tengan como centro la filosofía de la responsabilidad social. La elaboración de una estrategia de gestión para alcanzar una formación socialmente responsable, deberá incluir la elaboración de procesos que abarquen todas las acciones de la universidad.

Michael Porter, quien es considerado uno de los más grandes expertos académicos en la dirección de empresas, es actual catedrático en la Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard. (Harvard, s.f.) Porter más allá de definir que es responsabilidad social, propone una estrategia que combina la responsabilidad social y el valor competitivo. El fundamento de su estrategia es que los proyectos de responsabilidad social deben implicar un valor compartido entre la empresa (u organización) y la sociedad o institución benefactora.

El planteamiento de Porter, presenta un elemento muy valioso para esta tesis, pues se realza que la estrategia de responsabilidad social debe promover el crecimiento mutuo de las partes interesadas. La idea del valor compartido implica que la responsabilidad social se debe plantear a partir de las funciones esenciales de cada organización (lo que Porter define como cadena de valor). Por otro lado, el valor compartido, exige una estrategia de responsabilidad social que supere el

asistencialismo y que a través de medios creativos y profesionales logre un crecimiento sólido para la institución benefactora. (Porter, 1985)

En 1991, Carroll agrega la *dimensión filantrópica*, a la caracterización de responsabilidad social hecha doce años atrás. Sobre el modelo propuesto por Carroll (1991), muchos otros autores desarrollaron nuevas investigaciones de la época. En trabajo de Carroll (1991), se observa que en la aplicación de la responsabilidad social, es necesario definir dimensiones que abarquen la totalidad de las funciones de la empresa. Para el caso de esta tesis, la estrategia de responsabilidad social, abarca 4 dimensiones con base a las funciones particulares de la universidad.

A continuación se presenta la conceptualización más reciente para el siglo XXI, se observa en estas definiciones algunos de los elementos que aportaron los empresarios mencionados previamente.

Michael Porter quien desde la década de los 80's inició a trabajar en temas de responsabilidad social, continua profundizando acerca de la visión de “adentro hacia afuera”, para encontrar los impactos que la empresa tiene en la sociedad a partir de su cadena de valor. A partir de esta idea, es necesario que las empresas diseñen el propio esquema de su cadena de valor para con ello identificar las áreas en donde se está generando un impacto social o se podría provocar. Al tener una visión clara de todas sus operaciones, la empresa puede elaborar un inventario de los problemas y oportunidad y con ello identificar aquellas áreas que significan un impacto positivo o negativo a la sociedad y a la misma empresa. De esta manera se crea el valor compartido entre el binomio: valor competitivo de la empresa y beneficio a la sociedad. (Porter & Kramer, 2006)

En el año 2010 se publicó la Norma Internacional ISO 26000², elaborada y sujeta a votación por un grupo de trabajo formado por 90 expertos y 40 organizaciones internacionales. Los expertos participantes eran miembros de distintas áreas:

² Las normas ISO especifican requerimientos para las organizaciones con el objetivo de garantizar que los productos y/o servicios ofrecidos cumplan con su objetivo y sean de calidad. La organización ISO (International Organization for Standardization), ha publicado cerca de 19.500 normas internacionales que se pueden obtener en la página: <http://www.iso.org>

consumidores, gobierno, industria, trabajadores, ONG, instituciones de servicio, apoyo, investigación, academia, entre otros.

Más adelante en el apartado 1.3, se describirán algunos elementos adicionales que aporta la ISO 26000 para caracterizar la responsabilidad social como un proceso. Ahora solo se mencionará la definición que se plantea en esta norma:

“Responsabilidad social es la responsabilidad de una organización ante sus impactos que sus decisiones y actividades (productos, servicios y procesos) ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas
- cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento: y
- esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (las actividades dentro de su esfera de influencia)” (ISO, 2010)

La Comisión Europea (2011) define de manera muy concreta que la RSC es la *“responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad.”* Además, la comisión establece como objetivo de la RSC: la creación del valor compartido de los dueños del negocio, accionistas, partes interesadas y la sociedad en general. Para lograr el mencionado objetivo, las empresas deben definir un proceso, en consenso con sus partes interesadas, que integre los aspectos sociales, ambientales, éticos, así como los derechos humanos y las necesidades de los clientes, junto con las operaciones del negocio y su estrategia central, a través del cual se identifiquen, prevengan y mitiguen los posibles impactos negativos. (Comisión Europea, 2014)

Al igual que la definición propuesta por la ISO 26000, la Comisión Europea (2011) repasa en que la responsabilidad social tiene que ver con los impactos hacia la sociedad. La idea de que los actos de una persona u organización tienen un impacto en la sociedad, es una de los argumentos centrales para esta tesis, la

cual busca un equilibrio entre el desarrollo de lo personal en función del bien de la sociedad, disminuyendo los impactos negativos.

Antonio Argandoña, profesor en la Universidad de Navarra en España, es el titular de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo de la escuela de Negocios (IESE) de la misma universidad. Es reconocido como el tercer autor más importante en temas de responsabilidad social en el mundo entre 1999 y 2008. (IESE, s.f.)

Argandoña (2012) escribe un comentario para dar una nueva definición de responsabilidad social *“La RS será, pues, ese conjunto de responsabilidades que la empresa asume ante la sociedad, que irán cambiando, como es lógico, porque cambian las circunstancias y la misma sensibilidad de los actores. La RS no puede reducirse a un listado de responsabilidades sociales.”*

En esta definición del prestigioso autor español Antonio Argandoña, se observa el elemento del compromiso que la organización debe asumir ante el desarrollo de la sociedad. También es trascendental para este trabajo de investigación, el hecho de que la responsabilidad social implica una adaptación entre las circunstancias de la sociedad y los objetivos que tenga la institución que desea ser socialmente responsable.

1.4 La responsabilidad social en las organizaciones

Como se mencionó en el apartado 1.2, a continuación se profundizará en lo que establece la norma internacional ISO 26000. La norma, a diferencia de otras normas ISO no es de sistemas de gestión, sino que solo proporciona orientación a las organizaciones para contribuir al desarrollo sostenible. A lo largo de la norma, se establecen los principios, las materias fundamentales y las prácticas de responsabilidad social, así como ideas para su integración e implementación en las organizaciones sin importar su función. Dado que la norma ISO 26000 pretende fomentar que las organizaciones vayan más allá de lo legal, ésta no tiene el propósito de ser certificable, ni se pretende que sea interpretada como una serie de recomendaciones.

A continuación, se presentan algunas ideas centrales de la ISO 26000 que son de interés para este trabajo, al considerar que la universidad es una organización con con distintos procesos de gestión.

La ISO 26000 define como la *esencia* de la responsabilidad social “la voluntad de las organizaciones de incorporar consideraciones sociales y ambientales en su toma de decisiones y de rendir cuentas por los impactos de decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente.” Para alcanzar lo anterior, es necesario que la responsabilidad social se integre en toda la organización, que se ponga en práctica también en todas sus relaciones, considerando los intereses de las partes interesadas. (ISO, 2010)

Se describe en la norma, que la responsabilidad social debe comprender las amplias *expectativas* de la sociedad. Por un lado, es fundamental el cumplimiento de las obligaciones legales, pero, la responsabilidad social implica obligaciones sociales que van más allá del cumplimiento legal. El cumplimiento de dichas obligaciones sociales surgen del sentido ético de la organización. (ISO, 2010)

El involucramiento con las *partes interesadas*, es una actividad fundamental que se debe llevar a cabo para alcanzar oportunidades de diálogo entre dichos individuos o grupos que tienen interés en cualquier decisión o actividad de la organización. (ISO, 2010)

La responsabilidad social *supera la filantropía*, entendida ésta como cualquier aportación a una causa caritativa. La ISO 26000 plantea con claridad que la filantropía no debe ser usada como sustituto de la integración de la responsabilidad social en una organización. (ISO, 2010)

Otra idea fundamental, descrita en la norma, es el concepto de *debida diligencia*, que es definida como el “proceso exhaustivo y proactivo para identificar los impactos negativos reales y potenciales de carácter social, ambiental y económico de las decisiones y actividades de una organización a lo largo del ciclo de vida completo de un proyecto o de una actividad de la organización, con el objeto de evitar y mitigar dichos impactos negativos” (ISO, 2010)

La relación entre la organización, sus partes interesadas y la sociedad, que se describe en la ISO 26000, otorga elementos de interés para esta investigación.

Como se observa en la figura 2, la organización (para el caso de esta tesis, la universidad) deberá reconocer y comprender los impactos de sus decisiones y acciones hacia la sociedad y el medio ambiente. Por otro lado, deberá entender las expectativas que la sociedad tiene acerca de su comportamiento responsable respecto a dichos impactos. También, en relación con sus partes interesadas, deberá hacer conciencia de como sus decisiones y acciones podrían afectar (impactos) a los individuos y grupos, cuyos intereses se relacionan con la actividad de la organización.

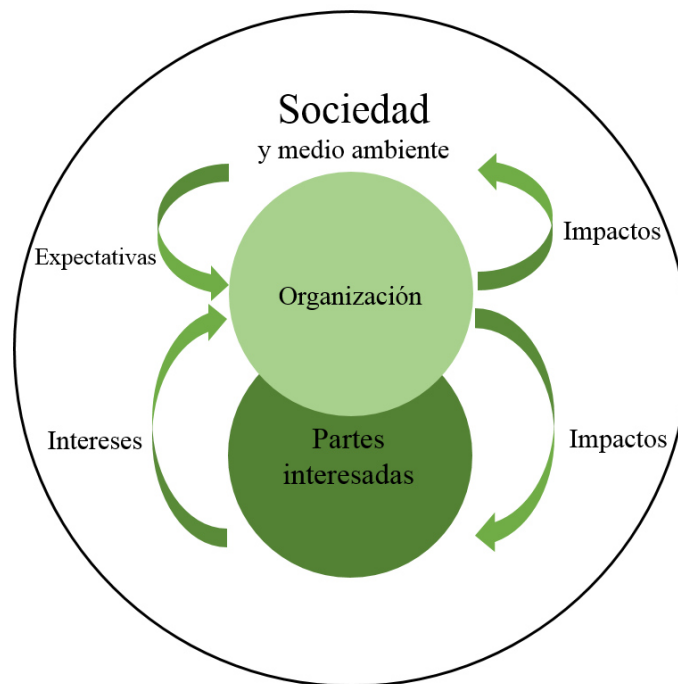


Figura 2. Relación entre organización, sociedad y partes interesadas

Fuente: (ISO, 2010)

Lo establecido en la ISO 26000 es una exhortación para la universidad (y las demás organizaciones) a considerar las expectativas de la sociedad y partes interesadas, reconociendo el impacto positivo o negativo de su actuar. Es necesario que, los individuos y organizaciones, hagan conciencia de que su actuar debe realizarse con una visión amplia, y no egocéntrica, considerando que todo tiene un impacto a nivel social y del medio ambiente.

1.5 Responsabilidad social universitaria

En el apartado anterior se presentaron algunas ideas clave contenidas en la norma ISO 26000 sobre responsabilidad social para las organizaciones. A continuación en este apartado, muestran los fundamentos teóricos que adaptan los principios de la ISO 26000 a las acciones de una universidad. Se toma como principal referencia de responsabilidad social universitaria al filósofo Francois Vallaey y el trabajo de sus colaboradores.

Para comenzar se describen algunas ideas de Vallaey acerca de la responsabilidad social en general. Vallaey, de la Cruz y Sasia (2009), al igual que la ISO 26000, expresan que la responsabilidad social *no es una acción filantrópica*, que se limita al asistencialismo, sino un nuevo sistema de gestión en toda la organización. Además, afirman que responsabilidad social no es una función más de la organización, sino *un modo de operar en todas las funciones*.

De acuerdo con los autores, la responsabilidad social es una *obligación universal* para alcanzar un desarrollo social y ambiental sostenible. Finalmente, Vallaey, de la Cruz y Sasia (2009) definen cuatro atributos para la responsabilidad social:

1. *La buena gobernabilidad*. Lo cual incluye la definición de su misión, implementación de un código de ética, el cumplimiento de las leyes y estándares internacionales. Asegurar un buen clima laboral, que evite la discriminación y la desigualdad, que proteja los derechos fundamentales y se comprometa a rendir cuentas. Evitar la corrupción a todos los niveles de la organización.

2. *La gestión de los impactos medioambientales y sociales*. La organización debe gestionar su funcionamiento para que no genere impactos negativos en los ámbitos humanos, sociales y ambientales.

3. *El diálogo con y la rendición de cuentas a las partes interesadas*. La organización debe responder a los grupos de interés (partes interesadas) y establecer una relación transparente y democrática. Se debe evitar el riesgo de egocentrismo de la organización.

4. *Las alianzas para participar en el desarrollo sostenible*. la organización debe trascender la mirada estrecha de la propia institución y ampliar su visión para formar alianzas que incrementen el capital social del entorno.

Como se observa, el concepto de responsabilidad social de acuerdo con Vallaey's tiene fundamentos en la norma ISO 26000.

1.5.1 Impacto de responsabilidad social en la universitaria.

Vallaey's define la RSU a partir de las funciones y procesos de la universidad. Se ha dicho que la universidad tiene tres funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión. Estas tres funciones se llevan a cabo a través de los procesos respectivos: formación, producción de conocimientos y participación social, y además, el proceso de gestión que interrelaciona todos los procesos. A partir de los cuatro procesos de la universidad, existen impactos en los diversos ámbitos relacionados, lo anterior se visualiza en la siguiente figura:

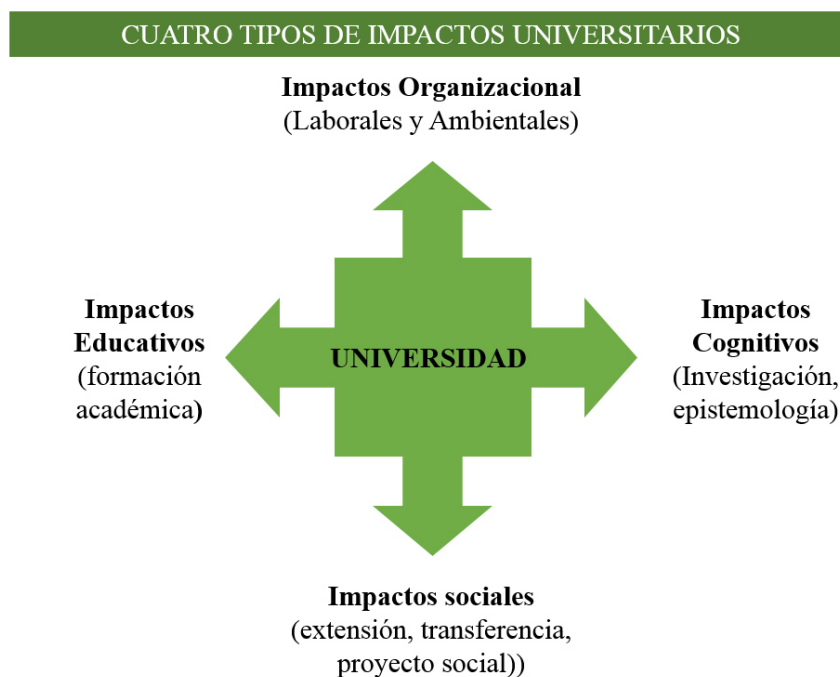


Figura 3. La universidad y su entorno

Fuente: Francois Vallaey's (2009)

En el eje transversal de la figura anterior se observan los impactos organizacionales y sociales, los cuales competen a todo tipo de organización. Se puede decir que la norma ISO 26000 orienta la gestión de estos dos impactos y los asuntos relacionados con ellos: laborales, ambientales, extensión, transferencia y proyección social. Por otro lado, en el eje horizontal se encuentran los impactos propios a toda institución dedicada a la educación: impacto

educativo y cognitivo. Por lo que la responsabilidad social de la universidad debe abarcar también la formación académica que imparte y los procesos de investigación y epistemología.

Una estrategia para alcanzar una formación socialmente responsable, se debe basar en un modelo que considere los impactos de la universidad e integre en todos sus procesos la visión de la responsabilidad social. El diseño de la estrategia de esta investigación se basa entonces en cuatro dimensiones, las cuáles serán definidas más adelante en el capítulo 2, pero que ahora se presentan de manera gráfica.

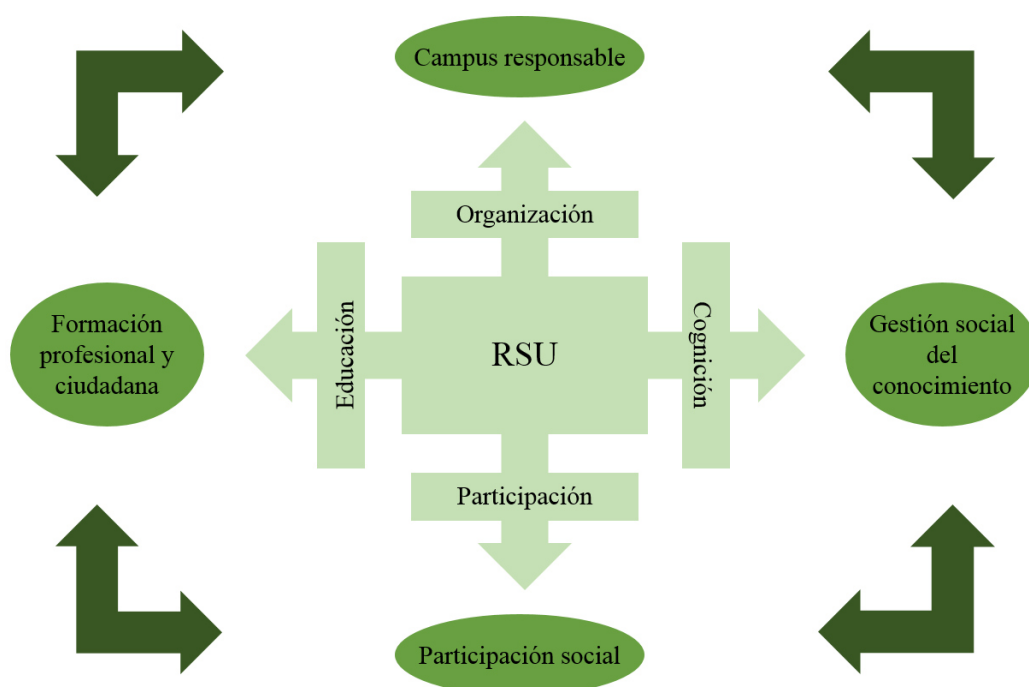


Figura 4. Modelo para estrategias de RSU

Fuente: Vallaey, de la Cruz y Sasía (2009), modificada por el autor

A partir del modelo que se muestra en la figura 4, se observa que la responsabilidad social universitaria integra los cuatro procesos esenciales: gestión, formación, producción de conocimientos y participación social. A partir de dichos procesos, la estrategia de RSU debe abarcar las siguientes cuatro dimensiones:

1. *Campus responsable*. Se espera que la universidad responsable se cuestione acerca de su impacto en la sociedad y en el ambiente. Como cualquier

organización laboral, la universidad debe velar por el bienestar y desarrollo de su personal administrativo y docente e incluso la población estudiantil. La organización del campus y su actividad cotidiana debe considerar los impactos ambientales que produce a través de los desechos, deforestación, transportación, etc. Por otro lado, la gestión de todos sus procesos, involucra impactos directos e indirectos que son fuente de formación ética, muchas veces implícita, que se trasmite a partir de los hábitos de convivencia. Existen también impactos sociales en cuanto a la forma en que se llevan a cabo los procesos políticos de toma de decisiones y solución de conflictos, el trato laboral, la política ambiental, la selección de proveedores, etc. Se observa como esta dimensión, involucra las otras tres dimensiones, existiendo una interrelación entre los impactos de los procesos.

2. Formación profesional y ciudadana. La universidad responsable debe preguntarse sobre la calidad de los profesionales, ciudadanos y personas que forma. Debe existir una adecuada organización de la enseñanza que garantice una formación socialmente responsable de sus estudiantes. Para lograr una formación profesional y ciudadana, es necesario considerar que lo que transmite no son sólo conocimiento técnicos, sino que cada estudiante adopta la escala de valores de la universidad y aprende de ella una manera de interpretar el mundo y de comportarse en él. La universidad, a veces de manera inconsciente, define con su actuar el rol social de cada disciplina y orienta la ética profesional.

3. Gestión social del conocimiento. En cuanto al proceso cognitivo que ejerce la universidad, ésta se debe cuestionar sobre la pertinencia social de los conocimientos que produce y el impacto en sus destinatarios. También, se debe preguntar sobre su responsabilidad al influir en la definición de lo que se llama verdad, ciencia, racionalidad, legitimidad, utilidad, etc. La universidad debe concientizarse también selección de los problemas en la agenda de investigación.

4. Participación social. Para alcanzar la responsabilidad social universitaria, es necesario que la universidad se cuestione sobre las maneras en que aportará al desarrollo de la sociedad y a la solución de problemas sociales y ambientales.

Es fundamental que la universidad sea conciente del peso social que tiene, al ser un referente y actor que promueve (o deja de promover) el progreso, la creación de capital social, la accesibilidad al conocimiento, la vinculación de sus estudiantes con la realidad, etc. Las demás dimensiones tienen un impacto implícito en la participación social, a través de los hábitos que la gestión promueve, la formación socialmente responsable y la gestión de nuevos conocimientos con base a las necesidades de actualidad.

1.6 Conclusiones del capítulo

El hombre es el sujeto y objeto de la responsabilidad social. De acuerdo a teorías de antropología filosófica el ser humano tiene seis aspectos: intelectual, volitivo, emocional, corporal, trascendental y ecológico. La unidad de lo personal debe estar en función de lo social, es decir considerando que las acciones individuales tienen impacto en la comunidad, por lo que deben orientarse al bien común. Desde los antiguos tratados de ética, se descubren los orígenes de la responsabilidad social. Posteriormente, en la época contemporánea se desarrollaron los conceptos que definen actualmente a la responsabilidad social de las organizaciones. Finalmente la teoría de responsabilidad social se adaptó a la realidad y funciones de la universidad, considerando 4 dimensiones: campus responsable, formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social.

2. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA

En este capítulo se precisa la metodología utilizada para esta investigación. Se explican las características del autodiagnóstico realizado para conocer la situación actual de la FIME respecto a las prácticas de responsabilidad social. A partir de las fuentes analizadas y el marco teórico planteado, se definen las dimensiones y variables del estudio de autodiagnóstico. También se menciona el procedimiento para determinar los grupos muestrales del estudio.

2.1 Enfoque de investigación

Para esta investigación se empleó una metodología mixta, combinando datos cualitativos y cuantitativos. La metodología cualitativa, fue usada principalmente en el desarrollo de los fundamentos teóricos. Por otro lado, el autodiagnóstico se realizó con base a una metodología cuantitativa.

Métodos teóricos

Estos métodos son de utilidad para realizar una comprensión profunda de la teoría ya planteada sobre el tema de responsabilidad social y a partir de ese conocimiento, aplicar la teoría al caso particular de esta tesis y llenar los vacíos epistemológicos encontrados. Los principales métodos teóricos utilizados son los siguientes:

Método análisis-síntesis y método inducción-deducción, se emplea principalmente en la revisión del estado del tema, al aplicar procesos de pensamientos para analizar de lo general a lo particular, y por otro lado realizar inferencias a partir de hechos concretos y llegar a una generalización. Mediante estos métodos fue posible concretar en una estrategia para la formación socialmente responsable, a partir del estudio de las metodologías ya aplicadas y los resultados del diagnóstico.

Método de análisis y crítica de las fuentes, permitió un estudio profundo de la literatura relacionada a la responsabilidad social en general y la RSU. También,

en complemento con el método de análisis-síntesis, fue posible encontrar los vacíos epistemológicos y proponer a partir de ello los elementos característicos e innovadores de este trabajo de investigación.

Método histórico lógico, se utilizó al analizar los antecedentes del tema de responsabilidad social, en particular la evolución del concepto y su caracterización en las empresas y sobre todo en la universidad. También sirvió para fundamentar los antecedentes de la responsabilidad social a partir de una antropolología filosófica.

Método hipotético deductivo, fue empleado en conjunto con los demás métodos teóricos para proponer la hipótesis y deducir la relación de la unidad de lo personal y lo social como fundamento de la estrategia para una formación socialmente responsable.

Método sistémico estructural, se usó para elaborar la estrategia de manera organizada para concretar acciones que ayuden en la ejecución de la misma.

Métodos empíricos

Para la elaboración del autodiagnóstico acerca de la gestión de responsabilidad social, se utilizaron encuestas, con las técnicas de escala valorativa y preguntas abiertas, para medir la percepción de los actores involucrados. Las encuestas completas se pueden observar en el *Anexo 1 Instrumentos de diagnóstico*. El autodiagnóstico fue aplicado a distintos actores internos (estudiantes, docentes, administrativos) los cuales se clasifican y describen más adelante, en la sección 2.3 Selección de la población y muestra. A continuación en la tabla 1, se describen los instrumentos utilizados para cada muestra, así como el objetivo de cada instrumento.

Tabla 1. Descripción de los métodos empíricos utilizados

Instrumento	Técnica	Muestra	Cantidad de reactivos	Objetivo
Encuesta	Escala valorativa y preguntas abiertas	Estudiantes	47	Conocer la percepción de estudiantes en cuanto a la gestión de la responsabilidad social en la FIME.
Encuesta	Escala valorativa y preguntas abiertas	Docentes	43	Conocer la percepción de docentes en cuanto a la gestión de la responsabilidad social en la FIME.
Encuesta	Escala valorativa	Docentes de extensión	25	Conocer la percepción de docentes que han participado en proyectos de extensión social en cuanto a la gestión de la responsabilidad social en la FIME.
Encuesta	Escala valorativa	Investigadores	20	Conocer la percepción de docentes dedicados a la investigación en cuanto a la gestión de la responsabilidad social en la FIME.
Encuesta	Escala valorativa	Administrativos	20	Conocer la percepción del personal administrativo (no docente) en cuanto a la gestión de la responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia

Las preguntas de cada instrumento se ordenaron de acuerdo a las dimensiones del estudio, las cuales fueron descritas en el apartado 1.5 de esta tesis. A continuación, aparece en la tabla 2 las dimensiones que evaluó cada actor, así como la cantidad de reactivos por dimensión.

Tabla 2. Cantidad de reactivos de la encuesta por actor.

MUESTRA	DIMENSIÓN	CANTIDAD DE REACTIVOS
Estudiantes	Campus Responsable	21
	Formación profesional y ciudadana	16
	Gestión social del conocimiento	1
	Participación social	6
Docentes	Campus Responsable	20
	Formación profesional y ciudadana	14
	Gestión social del conocimiento	4
	Participación social	3
Docente de extensión	Participación social	25
Investigadores	Gestión social del conocimiento	20
Administrativos	Campus Responsable	20

Fuente: Elaboración propia

2.2 Dimensiones y variables

El diseño de las encuestas utilizadas para el autodiagnóstico se realizó con base a la distribución de dimensiones y variables presentadas por Vallaey, de la Cruz, & Sasia (2009). La explicación de estas dimensiones se encuentra en el punto 1.5 Responsabilidad social universitaria de esta tesis, puesto que son parte del marco teórico contextual.

Es una ventaja utilizar el diseño ya elaborado por Vallaey, de la Cruz, & Sasia (2009), el cual ha sido implementado en diversas universidades. Principalmente, instituciones pertenecientes al Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria (OMERSU) y a la Asociación de Universidades confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL), así como en países como Perú y Chile. (OMERSU, 2016) (AUSJAL, s.f) (RSUChile, 2013). Este uso internacional permite alcanzar una visión en conjunto y hace posible la comparación y estandarización en materia de RSU.

Es importante aclarar, que la obra de Vallaey, de la Cruz, & Sasia (2009), no clasifica explícitamente cada pregunta en una variable, dicha clasificación es una aportación de este trabajo de investigación. Por lo anterior, al analizar cada pregunta fue necesario realizar una agrupación de ciertas variables semejantes o bien se agregaron algunas nuevas. Esta adaptación del modelo de RSU propuesto por Vallaey, de la Cruz, & Sasia (2009), se realizó tomando como referencia lo elaborado por la AUSJAL (Red RSU AUSJAL, 2014) y además con base a la experiencia local y observaciones hechas en la FIME.

A continuación, se describen las variables que componen cada una de las cuatro dimensiones. Dicha descripción es también una aportación personal de este trabajo de investigación, elaborada a partir de las observaciones realizadas, la experiencia en el tema, la revisión de la literatura y con base a los instrumentos de diagnóstico ya diseñados por Vallaey, de la Cruz, & Sasia (2009).

2.2.1 Dimensión Campus Responsable

1. Variable comunicación y marketing responsables, evalúa si la comunicación de la universidad es socialmente responsable, promoviendo valores, temas de

responsabilidad social, la sana competencia. Califica también la coherencia entre lo declarado por la universidad y lo que realmente se practica en el campus.

2. *Variable derechos humanos*, trata del cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de expresión y de unión a través de asociaciones y sindicatos. Además mide la no discriminación en el acceso al empleo, así como a puestos directivos e instancias de gobierno. Se incluye también el tema de inclusión, sobre la existencia de políticas explícitas para no segregar a grupos marginados, así como la capacidad de la institución para recibir a personas con discapacidad.

3. *Variable desarrollo organizacional*, mide las buenas relaciones laborales basadas en el respeto y cordialidad, así como el trabajo en equipo. Por otro lado evalúa la satisfacción acerca de la remuneración, los beneficios sociales y las facilidades de desarrollo profesional que la universidad ofrece a sus empleados.

4. *Variable medio ambiente (campus sostenible)*, mide si la universidad es ambientalmente responsable. Lo anterior incluye una política institucional para la protección del medio ambiente, una organización en la vida del campus que fomente el desarrollo de hábitos ecológicos y la capacitación del personal en estos temas.

5. *Variable transparencia y democracia (buen gobierno)*, evalúa el proceso de elección de autoridades, así como el de informar a la comunidad sobre las decisiones tomadas y la distribución de recursos económicos. Además, se evalúa el involucramiento de los estudiantes y empleados en la vida universitaria y la apertura de la institución para escucharlos.

2.2.2 Dimensión Formación profesional y ciudadana

1. *Variable integración de la RSU en el currículo*, muestra el nivel de vinculación de los cursos curriculares con temas de responsabilidad social, como son las problemáticas y necesidades sociales y ambientales. La orientación en estos temas, busca crear espacios de reflexión y discusión para crear soluciones pertinentes a dichas problemáticas.

2. *Variable experiencia vivencial de la RSU*, evalúa la promoción de actividades experienciales que permiten ponerse en contacto con situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución.

3. *Variable formación ética e integral*, mide si la formación equilibra lo humano y lo profesional y evita ser solamente especializada. Por otro lado, se hace una evaluación de si el ambiente universitario transmite valores éticos y ciudadanos.

4. *Variable diseño de las mallas curriculares*, considera la integración de distintos actores en el diseño de las mallas, con la finalidad de asegurar una orientación dirigida a las demandas sociales actuales.

2.2.3 Dimensión gestión social del conocimiento

1. *Variable agenda ética y orientada a las necesidades sociales* toma en cuenta que la universidad defina líneas de investigación orientadas al desarrollo social, con base a la necesidad e intereses de grupos externos. Se considera también que dicha agenda de investigación sea elaborada bajo un código de ética y en vigilancia de la ciudadanía.

2. *Variable articulación entre investigación y la formación profesional*, mide la incorporación de los resultados de investigación en los cursos curriculares, así como el involucramiento de los estudiantes de pregrado en proyectos de investigación bajo la asesoría de investigadores con experiencia.

3. *Variable diálogo con actores externos* valora la vinculación con grupos sociales externos con la finalidad de identificar los grandes temas de la sociedad y fortalecer la sinergia entre investigación y la definición de políticas públicas.

4. *Variable divulgación*, trata sobre promoción de las investigaciones realizadas a través de medios específicos. Se evalúa la transferencia de conocimiento hacia los públicos marginados en la academia y a la ciudadanía en general, fomentando la capacitación de diversos grupos para generar su propio conocimiento.

5. *Variable investigación multidisciplinaria*, mide si la universidad realiza investigaciones de manera interdisciplinaria a través de equipos formados por investigadores de diversas áreas y actores no universitarios.

2.2.4 Dimensión participación social

1. *Variable gestión del proyecto*, evalúa la madurez del proceso de gestión, es decir que el proyecto nazca de un convenio entre la universidad y la comunidad beneficiaria, que exista capacitación para los actores involucrados, un código de ética, elaboración de reportes financieros, difusión de los resultados y evaluaciones periódicas.

2. *Variable generación de cambios*, mide el impacto del proyecto en la mejora de los procesos académicos a través de publicaciones y mejoras en la currícula. Por otro lado, se consideran los beneficios y aprendizajes que el proyecto genera en la vida cotidiana de los actores universitarios y no universitarios.

3. *Variable articulación con otros actores sociales*, trata sobre el desarrollo de nuevas redes y el diálogo entre la universidad y las comunidades beneficiadas, evaluando si el proyecto se realiza de modo participativo por ambas partes, integrando distintas ramas del saber para solucionar las necesidades encontradas.

4. *Variable integración de la formación profesional con la proyección social*, evalúa como la universidad promueve las actividades de proyección social entre sus estudiantes a través de iniciativas dentro y fuera del aula. Por otro lado, se analiza si el proyecto social involucra el conocimiento técnico, científico que el alumno adquiere en el aula para ponerlo al servicio de las necesidades sociales.

5. *Variable lucha contra el asistencialismo*, mide si la universidad supera la visión de la proyección social como una actividad asistencialista que no promueve el desarrollo de los beneficiados ni de los alumnos y docentes involucrados en el proyecto.

2.3 Selección de la población y muestra

Para la elaboración del autodiagnóstico se aplicaron una serie de encuestas a distintos actores, dichos instrumentos fueron los diseñados por Vallaey, de la Cruz & Sasia (2009). Como se explicó anteriormente, se eligió esta referencia pues es la más utilizada a en América Latina y en México.

Los actores involucrados son docentes, estudiantes y administrativos de la universidad. El grupo muestral de docentes se dividió además en dos categorías

particulares: docentes de extensión e investigadores. A continuación, se presenta una tabla 3 que resume la población y muestras empleadas para cada actor encuestado en el autodiagnóstico.

Tabla 3. Muestras y poblaciones.

Actor	Población	Tamaño de la muestra	Porcentaje de respuesta	Tipo de muestra
Estudiantes	16704	267	100%	Probabilística
Docentes	690	195	47%	Probabilística
Docentes de extensión	Desconocida	7	No aplica	Por criterio
Investigadores	117	82	76%	Probabilística
Administrativos	355	154	96%	Probabilística

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 3, el porcentaje de respuesta fue muy bajo para los docentes (47%). El estudio de autodiagnóstico se enfrentó al problema de la no respuesta, a pesar de las diversas estrategias empleadas, hubo cuestionarios no contestados y no devueltos.

La fórmula utilizada para el cálculo de la muestra se observa a continuación. Para el cálculo se utilizó un nivel de confianza del 90%, margen de error 5% y heterogeneidad del 50%.

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 pq}{d^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito, o
proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (error máximo
admisible en términos de proporción)

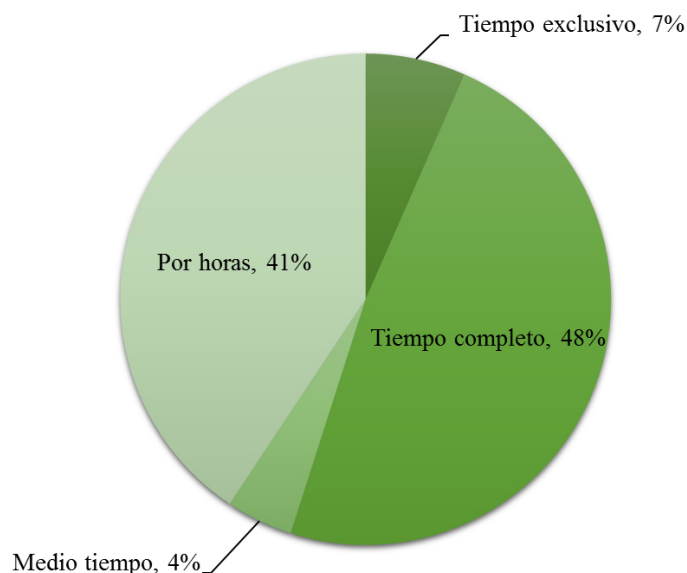
Grupo muestral estudiantes. Este grupo se estatificó de acuerdo a la distribución de alumnos por semestre, de acuerdo a esta proporción la muestra estratificada que se utilizó se observa en la tabla 4. El cuestionario para estudiantes evalúa en general las 4 dimensiones de RSU.

Tabla 4. Muestra estratificada de estudiantes por semestre

Semestre	Alumnos por semestre	Estratos	Muestra por semestre
1	2536	15.18%	41
2	2796	16.74%	45
3	2036	12.19%	33
4	2046	12.25%	33
5	1653	9.90%	26
6	1543	9.24%	25
7	1313	7.86%	21
8	1423	8.52%	23
9	897	5.37%	14
10	461	2.76%	7
población total: 16,704		muestra: 267	

Fuente: Elaboración propia

Grupo muestral docentes. Con base a las dimensiones de RSU, el grupo muestral de docentes se divide en tres: docentes, docentes de extensión e investigadores. La división docentes, se trata de una clasificación general que abarca a todo el personal docente. La encuesta para esta clase evalúa de manera general las 4 dimensiones de RSU. La distribución de docentes por categoría laboral se muestra en el gráfico 1:



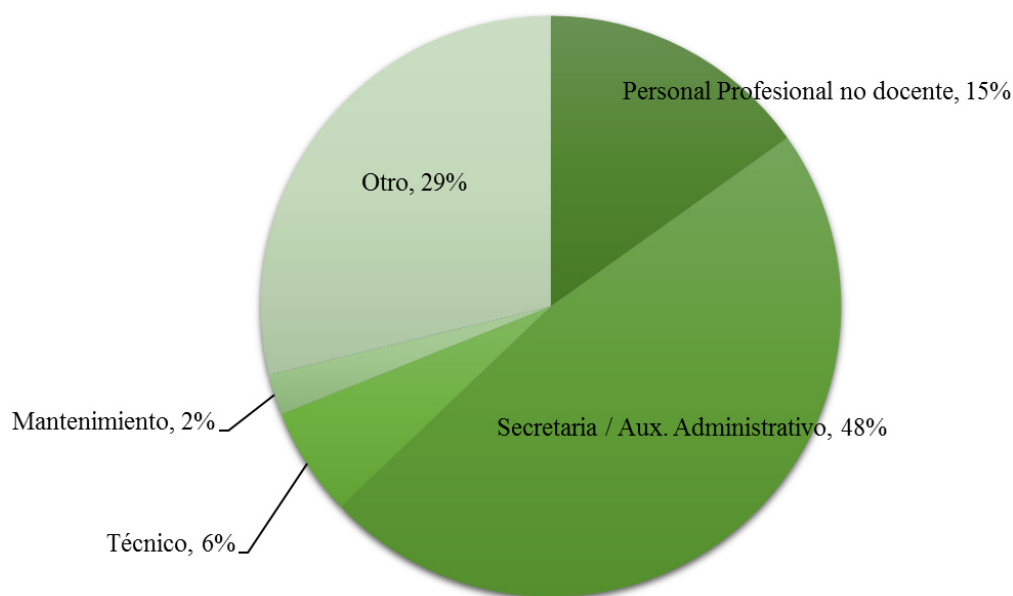
Gráfica 1. Distribución de docentes por categoría laboral

Fuente: Elaboración propia

Los *docentes de extensión* son aquellos involucrados en proyectos de vinculación social. La muestra para esta división se eligió por criterio, aplicando el cuestionario a aquellos docentes de los cuales se tienen antecedentes de haber participado en proyectos de tipo social. Lo anterior porque no se tienen ningún registro que los clasifique como un docente de extensión. El cuestionario utilizado evalúa a solamente la dimensión de Participación Social.

Para la categoría de *investigadores*, se tomó como referencia aquellos doctores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). La encuesta aplicada a los investigadores, evalúa con mayor precisión la dimensión de Gestión Social del Conocimiento.

Grupo muestral administrativos. Administrativos es el personal no docente que labora en la universidad, entre este personal existen diversas categorías de puesto: técnico, mantenimiento, becario colaborador, secretaria, auxiliar administrativo y personal profesional no docente. El personal administrativo solo opinó acerca de la dimensión Campus Responsable. La distribución por categoría del personal administrativo que contestó la encuesta es la siguiente (ver gráfica 2):



Gráfica 2. Distribución de administrativos por su categoría laboral

Fuente: Elaboración propia

A continuación se presenta en la tabla 5 la relación entre las 19 variables y los actores que participaron en su evaluación. Se observa que la mayoría de las variables fueron evaluadas por 2 o 3 actores, lo cual permitió elaborar gráficas comparativos como se observará en el capítulo 3 de resultados.

Tabla 5. Distribución de variables y el actor que la evalúa

DIMENSIÓN	VARIABLE	ACTORES				
		Administrativos	Estudiantes	Docentes	Docentes investigadores	Docentes de extensión
CAMPUS RESPONSABLE	Comunicación y marketing responsables	X	X	X		
	Derechos humanos	X	X	X		
	Desarrollo organizacional	X	X	X		
	Medio ambiente (campus sostenible)	X	X	X		
	Transparencia y democracia (buen gobierno)	X	X	X		
FORMACIÓN PROFESIONAL Y CIUDADANA	Diseño de las mallas curriculares			X		
	Experiencia vivencial de la RSU		X	X		
	Formación ética e integral		X	X		
	Integración de la RSU en el currículo		X	X		
GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	Agenda ética y orientada a las necesidades sociales			X	X	
	Articulación entre investigación y la formación profesional		X		X	
	Diálogo con actores externos				X	
	Divulgación				X	
	Investigación multidisciplinaria				X	
PARTICIPACIÓN SOCIAL	Articulación con otros actores sociales			X		X
	Generación de cambios			X		X
	Gestión del proyecto					X
	Integración de la formación profesional con la proyección social		X	X		X
	Lucha contra el asistencialismo		X			X

Fuente: Elaboración propia

En el *Anexo 2 Distribución de preguntas por actor*, se observa una serie de tablas por dimensión, en donde se especifica la pregunta del instrumento y el actor que

la contestó, con este anexo es posible identificar qué reactivos son comparativos para dos o tres actores distintos.

2.4 Conclusiones del capítulo

Para este trabajo de investigación se utilizaron métodos teóricos que ayudaron a analizar, sintetizar, criticar y estructurar el conocimiento ya desarrollado sobre responsabilidad social. Para lograr la aplicación de la teoría y desarrollar la estrategia planteada, se realizó un diagnóstico en la FIME para evaluar su cultura de responsabilidad social y buscar las recomendaciones de los actores involucrados. El diagnóstico se hizo mediante la aplicación de encuestas, de escala valorativa y preguntas abiertas, a las muestras de los respectivos actores: estudiantes, docentes, docentes de extensión, investigadores y personal administrativo. En este capítulo también se definieron las dimensiones y variables de esta investigación.

3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos del autodiagnóstico realizado en la FIME. Como se mencionó en el capítulo anterior, se aplicaron instrumentos de diagnóstico a estudiantes, docentes, docentes de extensión, investigadores y administrativos, de acuerdo a las muestras seleccionadas. Los gráficos para algunos indicadores se hicieron de manera comparativa, de manera que fue posible contrastar y cotejar las valoraciones de dos o tres actores, respecto al mismo tema. Los resultados se presentan organizados por dimensión y variable, habiendo en algunos casos, más de un gráfico por variable.

3.1 Dimensión: Campus Responsable

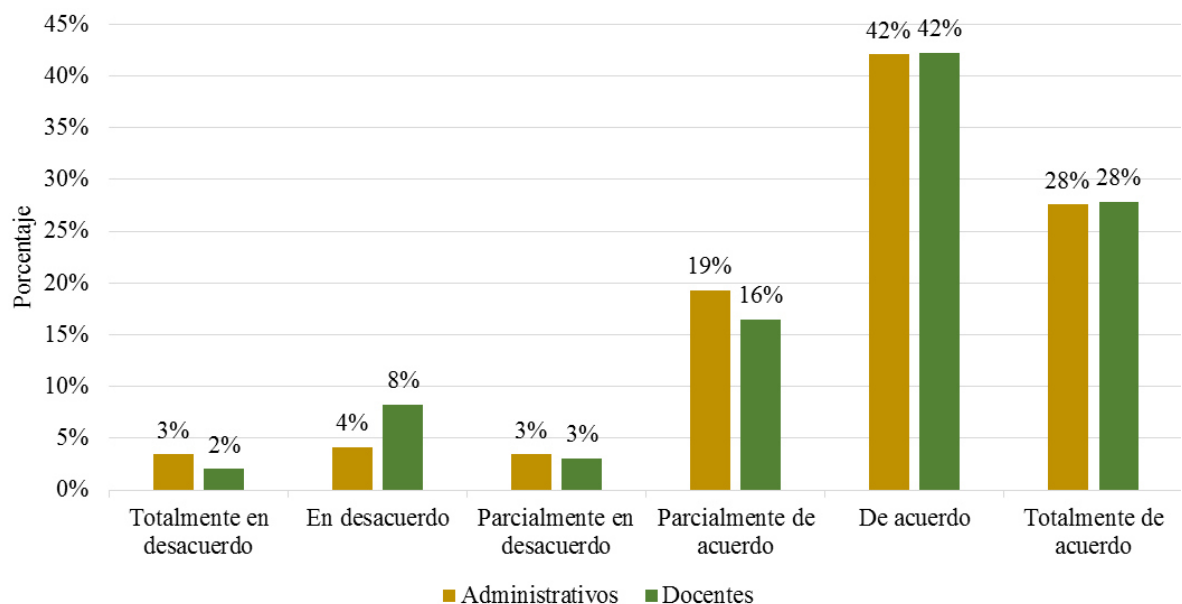


Gráfico 3. Nivel de aceptación sobre el cumplimiento de la responsabilidad social de la universidad con sus empleados

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *la universidad es socialmente responsable con su personal docente / no docente*, el 42% y el 28% muestran resultados favorables al opinar “estar de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” (ver gráfico 3). Se observa que el 19% y 3% de administrativos, así como el 16% y 3% de docentes valoraron como

medianamente favorable este indicador. Finalmente, el 4% y 3% de los administrativos, y el 8% y el 2% de los docentes, expresaron estar “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Al sumar los valores de las categorías más altas, y calculando su promedio se encuentra que la valoración es la deseable, puesto que el 70% de los resultados son favorables.

Variable: comunicación y marketing responsables

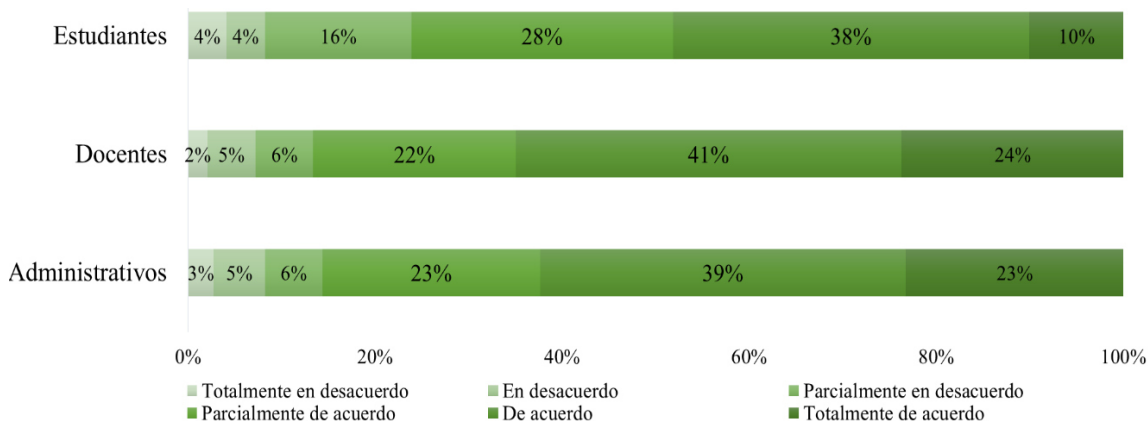


Gráfico 4. Valoración de la coherencia institucional (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los tres actores fueron cuestionados con la pregunta “percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.” De acuerdo al gráfico anterior, el 39% y 23% de los administrativos, el 41% y el 24% de los docentes y el 38% y 10% de los estudiantes opinaron estar “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Para las categorías “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo” se obtuvieron resultados medianamente favorables de acuerdo los siguientes porcentajes: 23% y 6% de administrativos, 22% y 6% de docentes y 28% y 16% de estudiantes.

Finalmente, en los resultados negativos, se observaron las opiniones “en desacuerdo” con 5%, 5% y 4%, para administrativos, docentes y estudiantes; y para “totalmente en desacuerdo” 3%, 2% y 4% respectivamente. Sumando las primeras dos categorías y promediando los resultados, se observa que alrededor del 58.3% fueron resultados favorables, dejando lugar a que el 34% de las

respuestas fueran medianamente positivas, y 7.7% negativas lo cual representa un porcentaje considerable.

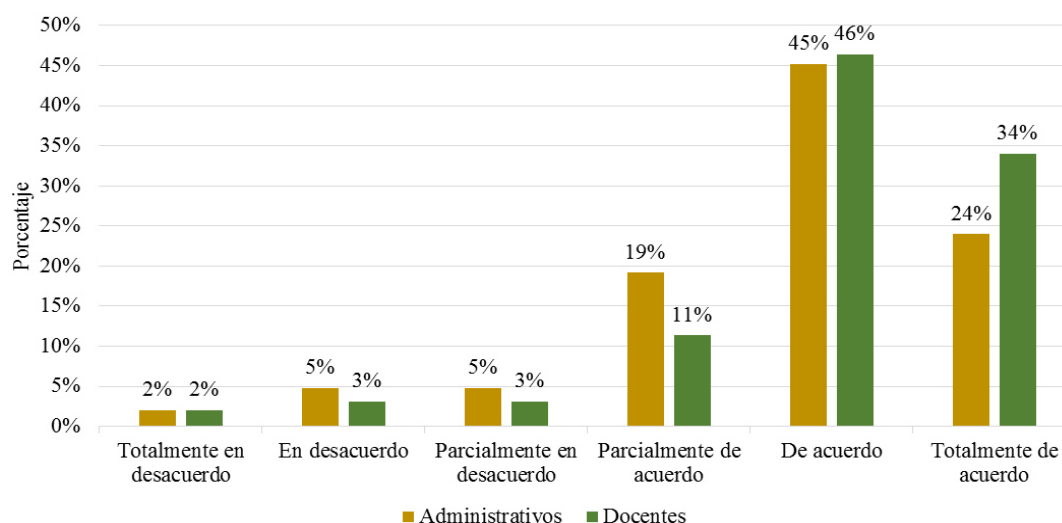


Gráfico 5. Valoración de empleados sobre la comunicación y el marketing de la universidad de forma socialmente responsable.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los empleados valoraron la pregunta de *la comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable*, los resultados se muestran en el gráfico 5. El 45% y 24% de los administrativos y el 46% y 34% de los docentes dicen estar “de acuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Por otro lado, expresaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo” según la siguiente distribución: 19% y 5% de administrativos y 11% y 3% de docentes.

Finalmente, en los resultados más negativos, se obtuvieron los porcentajes de: 5% y 2% para administrativos y 3% y 2% para docentes. El 74.5% de los resultados son positivos, porcentaje que se obtiene al sumar y promediar los valores de las categorías “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. El porcentaje anterior muestra una valoración favorable de parte de administrativos y docentes.

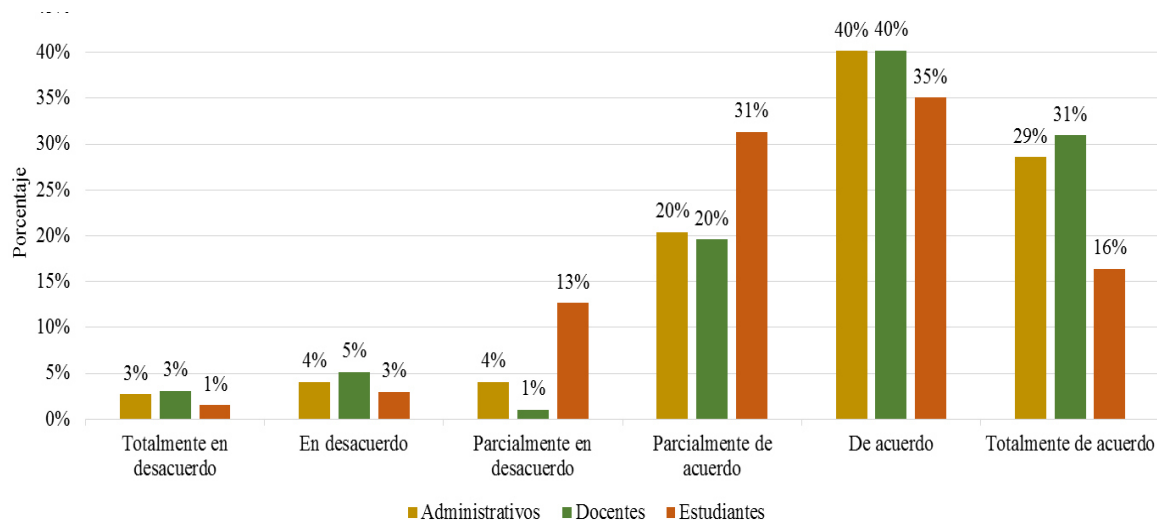


Gráfico 6. Nivel de aceptación acerca de la promoción de temas sobre responsabilidad social (opinión de estudiantes, administrativos y docentes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 6 , muestra los resultados a la pregunta de *la universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social*. El 40% y 29% de los administrativos, 40% y 31% de los docentes y 35% y 16% de los estudiantes expresaron estar “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. En las categorías de “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”, las opiniones fueron las siguientes: 20% y 4% de administrativos, 20% y 1% de docentes, 31% y 13% de estudiantes.

Por último, el 4% y 3%, 5% y 3%, así como el 3% y 1%, de administrativos, docentes y estudiantes, respectivamente, opinaron en las categorías más bajas. Si se promedian los valores de las categorías más favorables se obtiene el 63.7% que representa resultados positivos. Además, bajo el mismo procedimiento, se calculó que el 29.7% fueron respuestas medianamente positivas. Dichos valores son indicio de que este indicador necesita fortalecerse puesto que no se alcanzan resultados deseables.

Variable: Desarrollo Organizacional

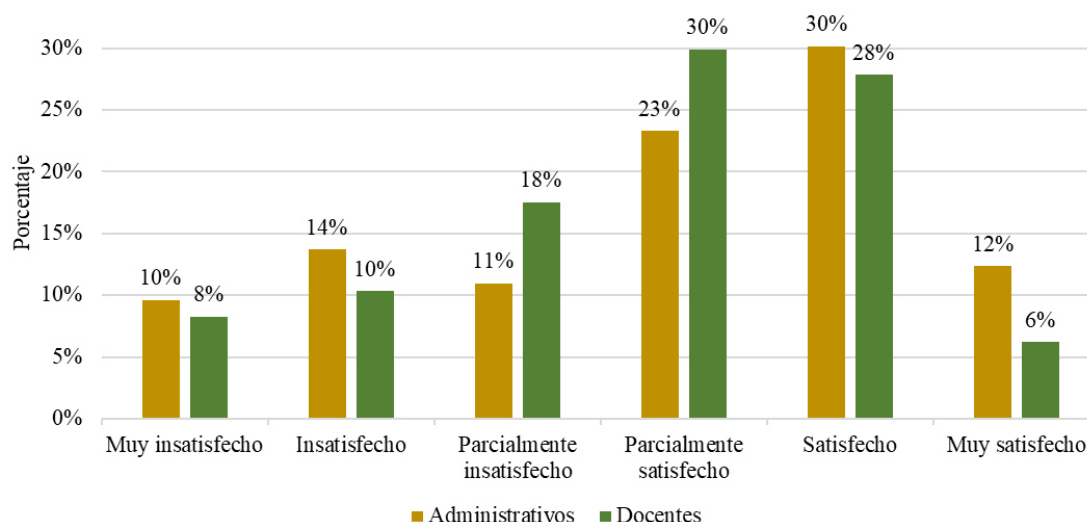
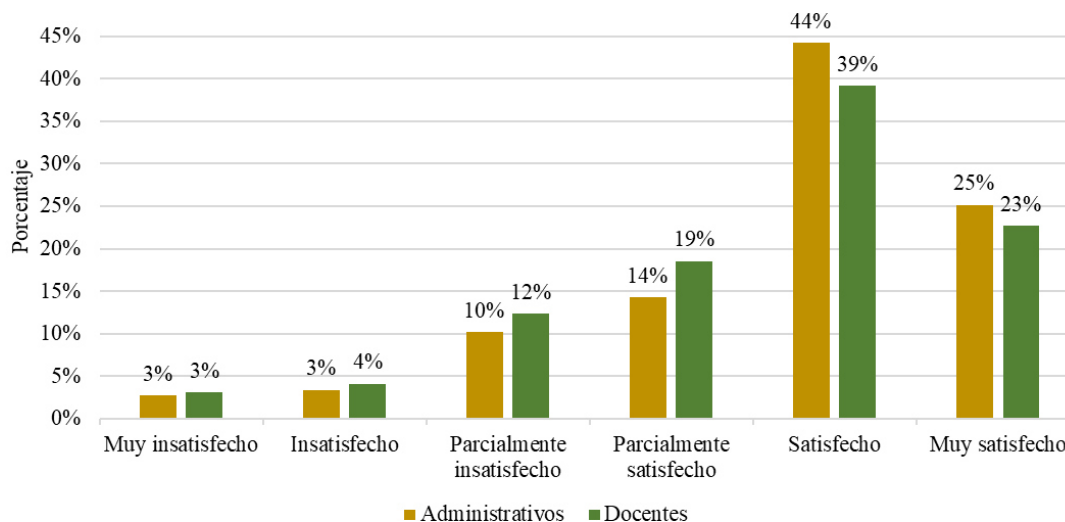


Gráfico 7. Nivel de satisfacción de los empleados con el nivel de remuneración

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Como se ve en el gráfico anterior, entre los resultados más positivos (muy satisfecho y satisfecho), las opiniones de administrativos y docentes se distribuyeron con los porcentajes: 30% y 12% (administrativos), así como 28% y 6% (docentes). En las categorías “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”, se obtuvieron resultados significativos, 23% y 11% para administrativos, y 30% y 18% para docentes. Por último, el 14% y 10% de administrativos y 10% y 8% de docentes, opinaron estar insatisfechos o muy insatisfechos respecto a su remuneración. Se calcularon resultados globales con la suma y promedios de las categorías clasificadas en el mismo nivel. Se encontró que el 38% fueron resultados positivos, 41% de medianamente positivos y el 21% negativos. Como se muestra, los resultados no son los deseables.



Gráfica 8. Satisfacción de los empleados con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 8, se observa que la mayoría de los empleados, administrativos (44% y 25%) y docentes (39% y 23%) se muestran satisfechos y muy satisfechos con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad. En los resultados medianamente positivos, se obtuvieron los porcentajes de 14% y 10% para administrativos, así como 19% y 12% para docentes. Finalmente, el 6% de administrativos y el 7% expresaron estar insatisfechos o muy insatisfechos. Aunque la mayoría de los resultados fueron positivos, alrededor del 28% opinaron estar medianamente satisfechos. (El valor anterior se obtuvo al sumar y promediar los valores de las categorías parcialmente satisfecho e insatisfecho)

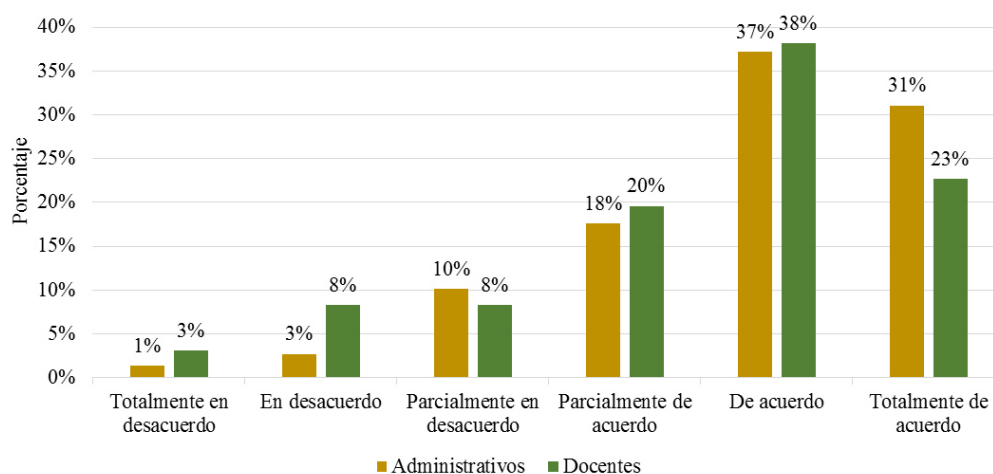
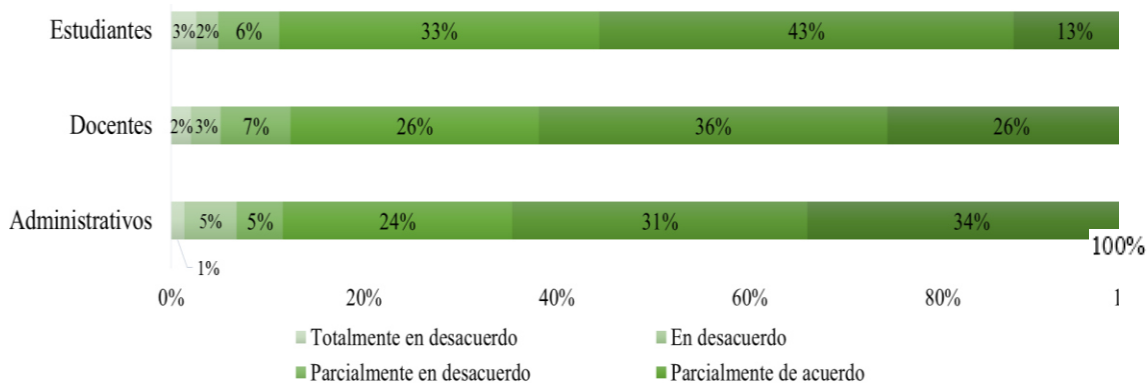


Gráfico 9. Nivel de aceptación sobre la promoción del trabajo en equipo y solidaridad dentro de la universidad.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Como se observa en el gráfico 9, a la pregunta *dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad*, el 37% y 31% de los administrativos y el 38% y 23% de los docentes declaran estar “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”. Por otro lado, los resultados para las categorías “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo” fueron el 18% y 10% (administrativos) y el 20% y 8% (docentes). Solamente el 3% y 1%, así como 8% y 3%, fueron las valoraciones para las categorías más negativas. Al sumar y promediar las categorías de acuerdo al nivel de aceptación, se tiene que el 64.5% fueron resultados positivos, 28% medianamente positivos y 7.5% negativos.



Gráfica 10. Valoración del clima laboral (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 10 se presentan los resultados a las preguntas: *existe un buen clima laboral entre el personal* (valorada por administrativos y docentes) y *percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la universidad* (valorada por estudiantes). Las respuestas muestran que 13% y 43% de estudiantes, 26% y 36% de docentes y el 34% y 31% de administrativos, expresaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. Además, el 33% y 6% (estudiantes), 26% y 7% (docentes) y 24% y 5% (administrativos), valoraron el clima laboral como “parcialmente de acuerdo y en desacuerdo”.

Como se observa, en los resultados más desfavorables, se obtuvo el 2% y 3% de estudiantes, 3% y 2% de docentes y el 5% y 1% de administrativos. De acuerdo a los promedios por categoría se tiene que el 61% valoró en los niveles

positivos (totalmente de acuerdo y de acuerdo), seguido del 33.7% que evaluó el clima laboral como medianamente positivos y el 5.3% como negativo (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo)

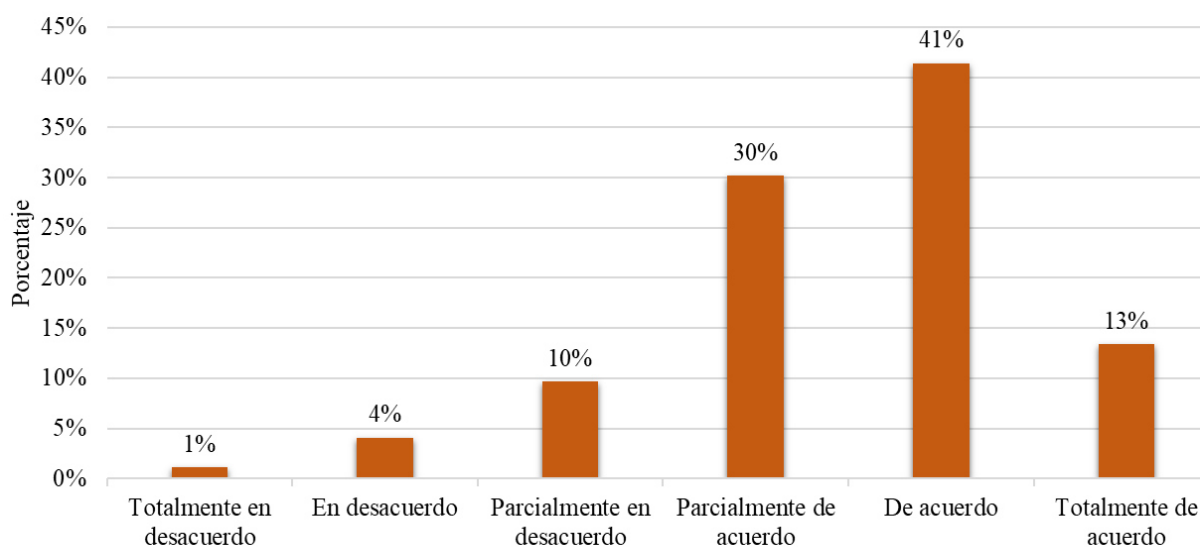


Gráfico 11. Valoración sobre el trato de docentes (criterio de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los estudiantes valoraron la pregunta *entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración*, (ver gráfico 11). Se observa que el 13% y 41% expresó estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. El 30% y 10%, parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo y el 4% y 1% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Al sumar las respuestas por nivel, resulta que el 54% evaluó en las categorías más positivas, el 40% en las medianamente positivas y el 5% en las negativas, con esto se tiene que los resultados no son los deseables.

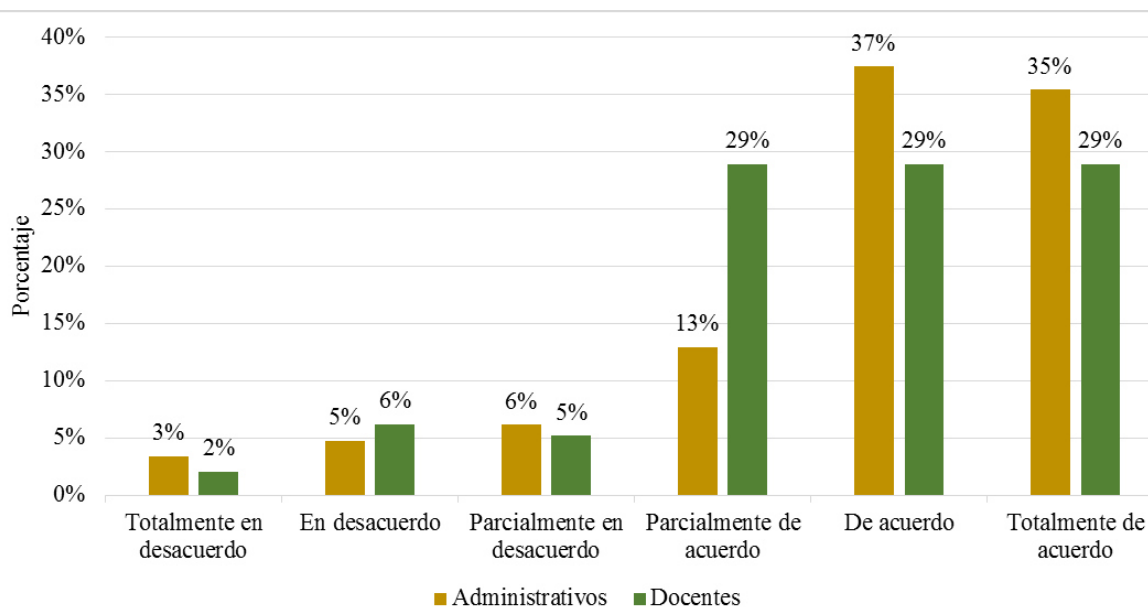


Gráfico 12. Valoración sobre las facilidades brindadas para el desarrollo personal y profesional de los empleados
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 12, se presentan los resultados a la pregunta de *la universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados*. Entre los resultados más positivos se encuentra el 35% y 37% de administrativos, así como el 29% y 29% de los docentes, quienes opinaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. También el 29% de docentes y un 5%, evaluó la pregunta con resultados medianamente positivos, al igual que el 13% y 6% de los administrativos. En las categorías más bajas, los porcentajes fueron 6% y 2% para docentes, y 5% y 3% para administrativos. Si bien el 65% de los resultados fueron positivos (el porcentaje se obtuvo al promediar las dos categorías más altas), se identifica que la opinión de docentes es la que sesga el promedio.

Variable: Derechos Humanos

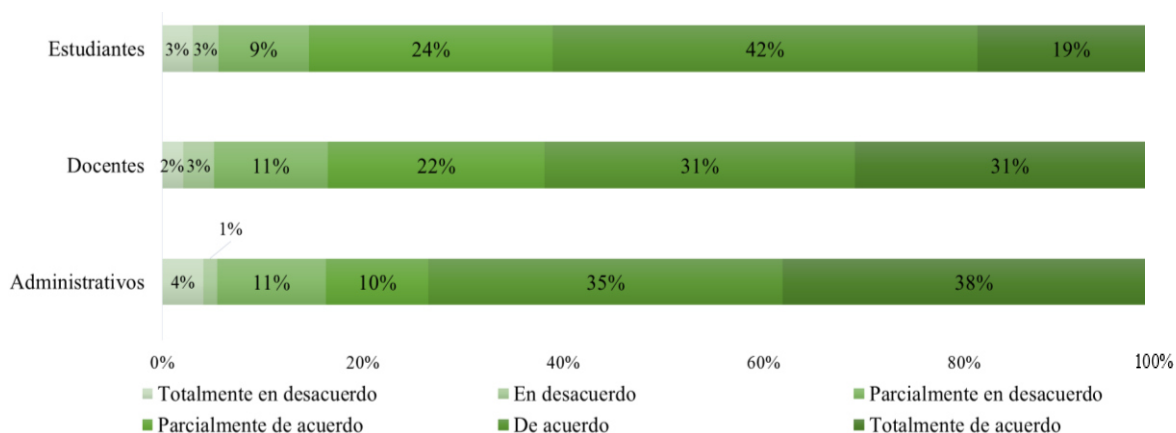


Gráfico 13. Valoración de la equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad (opinión de administrativos, docentes y estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

De acuerdo al gráfico 13 , el cual muestra los resultados a la pregunta: *Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad*, los resultados para las categorías más positivas fueron: 19% y 42% (estudiantes), 31% y 31% (docentes) y 38% y 35% (administrativos). El 24% y 9% de estudiantes, 22% y 11% de docentes y el 10% y 11% de administrativos, opinaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”. Por último, 6% (estudiantes), 5% (docentes) y 5% (administrativos) fue la distribución porcentual para las categorías “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”.

Al obtener promedios por nivel de respuestas, se tiene que las categorías de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, representan 65.3%, seguido del 29% para “parcialmente de acuerdo y en desacuerdo” y el 5.3% para “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Este último análisis muestra que los resultados son buenos, pero es importante considerar que el 29% y 5.3% no están del todo satisfechos.

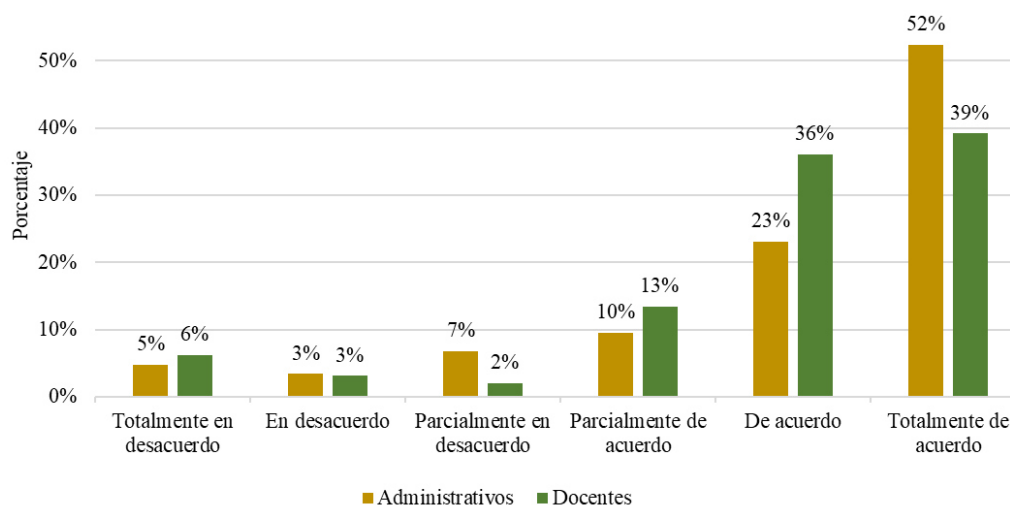


Gráfico 14. Valoración sobre la discriminación en el acceso al empleo (criterio de administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 14, se presentan los resultados a la pregunta: *No existe discriminación en el acceso al empleo, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual*. Se observa que entre los resultados más positivos están: 39% y 36% de los docentes y 52% y 23% para administrativos. Por otro lado, 13% y 2% de los docentes, así como el 10% y 7% de administrativos, expresaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo.” En los resultados negativos, se encuentran los porcentajes de 3% y 6% para docentes y 3% y 5% para administrativos. Como lo presenta el gráfico, la mayor parte de los resultados fueron positivos.

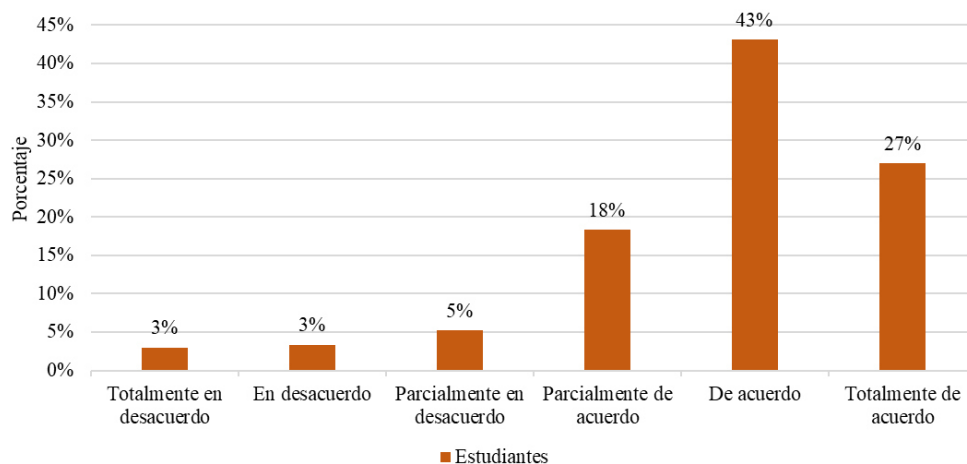


Gráfico 15. Valoración de estudiantes sobre discriminación

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Acerca del tema de discriminación, los estudiantes respondieron a la pregunta de: *no percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual*. Como se observa en el gráfico anterior el 27% y 43% de estudiantes opinó estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. El 18% y el 5% mostraron resultados medianamente positivos y solo el 6% opinaron en las categorías más bajas.

Variable: medio ambiente (campus sostenible)

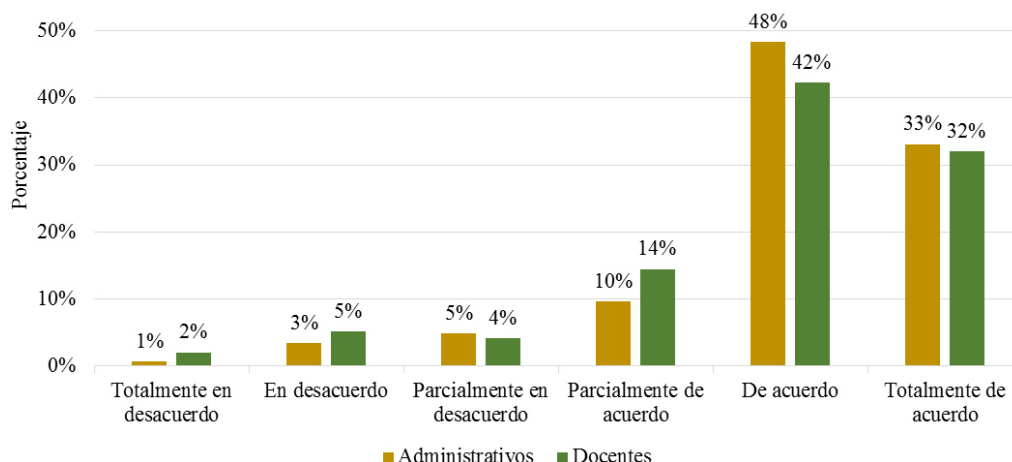


Gráfico 16. Valoración de la responsabilidad ambiental de la universidad (según administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Administrativos y docentes evaluaron la pregunta de: *la universidad es ambientalmente responsable*. Tal como indica el gráfico 16, el 32% y 42% de los docentes, así como el 33% y el 48% de los administrativos, expresaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. Además, el 14% y 4% de los docentes y el 10% y 5% mostraron resultados medianamente positivos. Finalmente, el 5% y 2% de los docentes, así como el 3% y 1% de administrativos, opinaron estar “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo.” Promediando las valoraciones más positivas, se tiene que el 77.5% fueron resultados favorables.

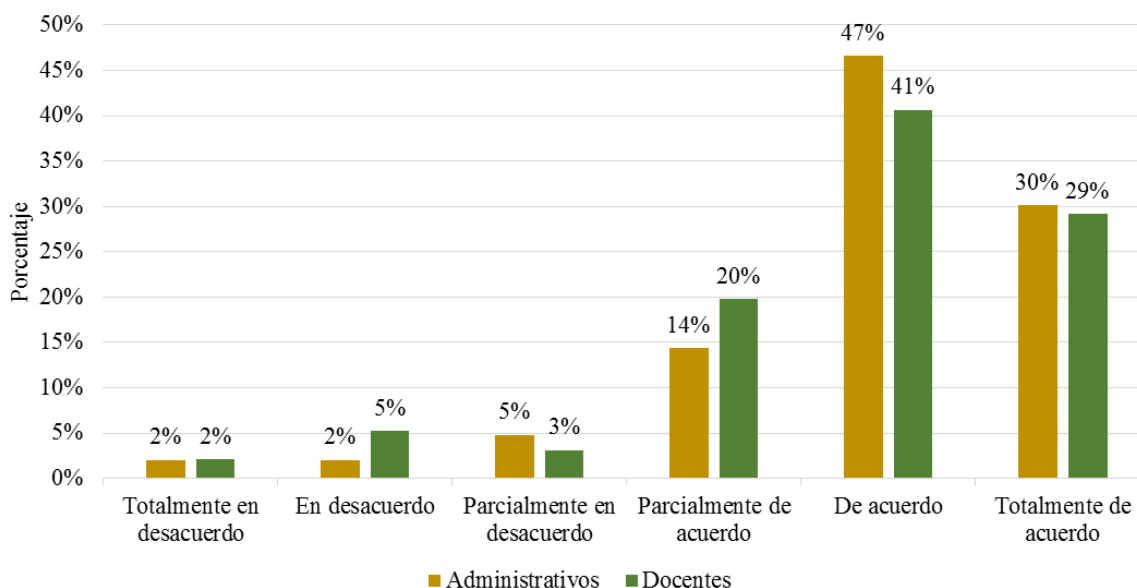
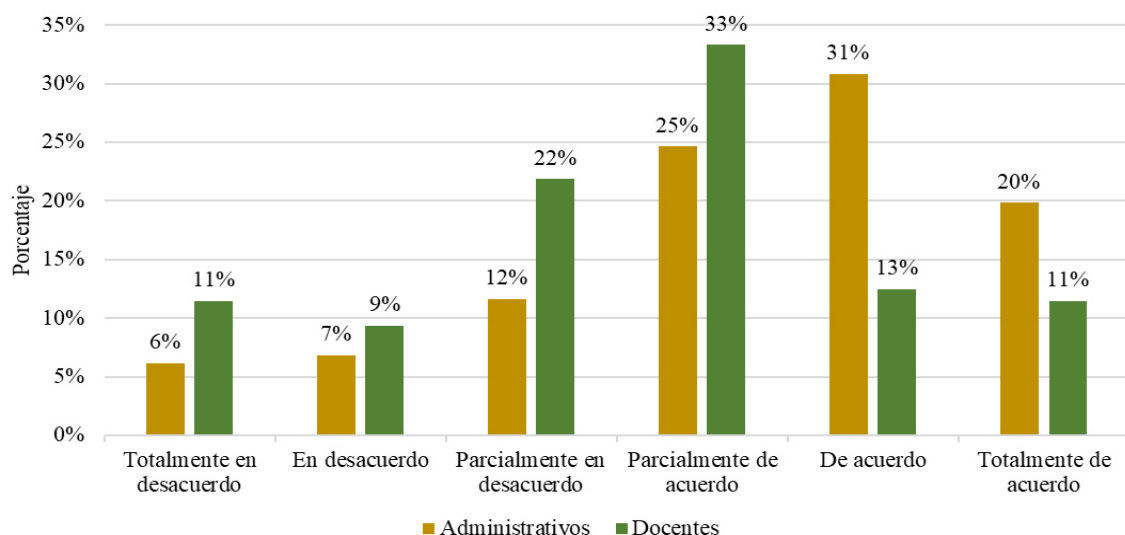


Gráfico 17. Nivel de aceptación de la política institucional para la protección del medio ambiente en el campus. (según administrativos y docentes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

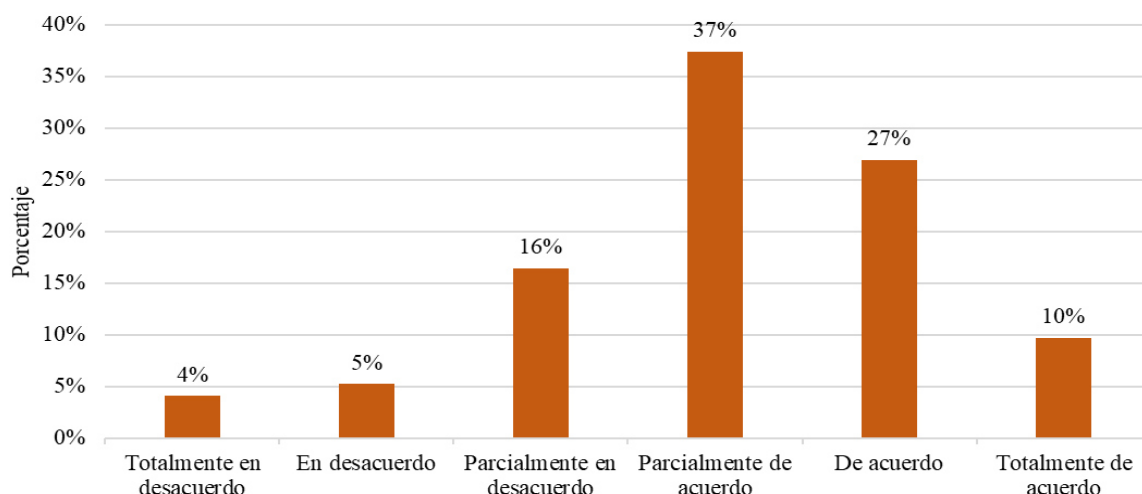
A la pregunta de: *existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus*, cuyos resultados se muestran en el gráfico 17, se observa que el 29% y 41% de docentes y el 30% y 47% de administrativos mostraron resultados positivos (totalmente de acuerdo y de acuerdo). Por otro lado, 20% y 3% de los docentes, así como el 14% y 5% de los administrativos, indicaron resultados medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo). Finalmente, solo el 7% de docentes y 4% de administrativos, opinaron de manera negativa (en desacuerdo o totalmente en desacuerdo). Al promediar los resultados más positivos (totalmente de acuerdo y de acuerdo) se tiene que el 73.5% opinó favorablemente.



Gráfica 18. Nivel de aceptación de la capacitación al personal en temas ambientales (según administrativos y docentes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 18 refleja los resultados a la pregunta: *el personal recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad*. Se observa que el 11% y 13% de los docentes, así como el 20% y 30% de los administrativos están totalmente de acuerdo y de acuerdo. En la categoría de parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, los resultados fueron para docentes 33% y 22%, y para administrativos 25% y 12%. Finalmente, en la categoría “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”, la opinión se distribuyó según los porcentajes: 9% y 11% para docentes, y 7% y 6% para administrativos. Los resultados en esta pregunta muestran resultados no deseables.

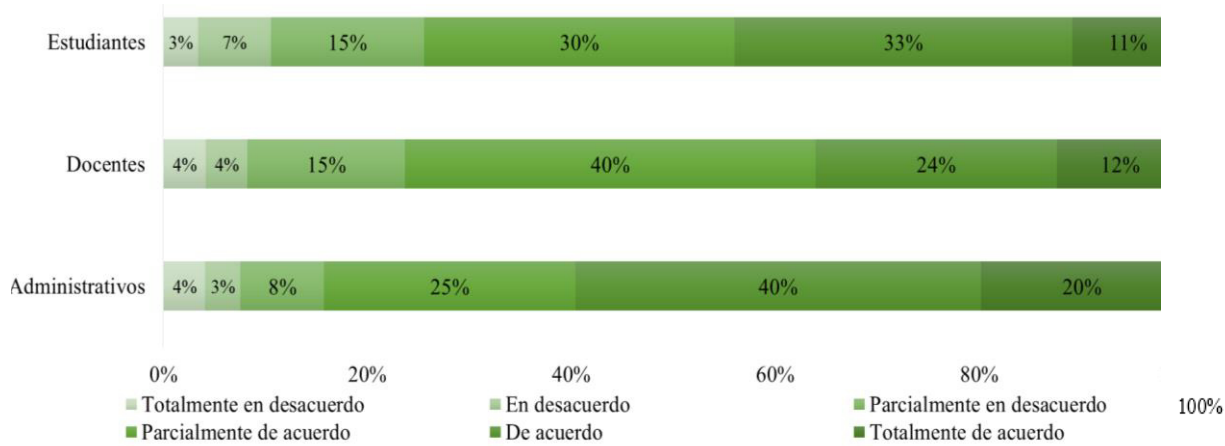
Al observar el promedio de las categorías según su nivel, se calcula que 37.5% opinó en las categorías positivas (totalmente de acuerdo y de acuerdo). El 46% de los resultados son medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y en desacuerdo). El 16.5% fueron resultados negativos (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo). Se observa también que las opiniones entre docentes y administrativos no coinciden, los administrativos hicieron una valoración más positiva que los docentes.



Gráfica 19. Valoración de estudiantes sobre capacitación ambiental que recibe el personal de su universidad.

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *Percibo que el personal de la universidad recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus*, los estudiantes opinaron en 10% estar totalmente de acuerdo y 27% de acuerdo, tal como se muestra en el gráfico 19. El 37% expresó estar parcialmente de acuerdo y 16% parcialmente en desacuerdo. Finalmente, el 9% mostró resultados negativos. Los resultados muestran una evaluación no deseable, pues el 53% (37%+16%) valoró con resultados medianamente positivos y el 37% (10%+27%) con positivos.



Gráfica 20. Valoración sobre los hábitos ecológicos en la vida del campus (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Docentes y administrativos evaluaron la pregunta: *la organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados*. Por otro lado, a los estudiantes se les cuestionó sobre si han *adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la universidad*. Las respuestas comparativas a las preguntas anteriores se encuentran en el gráfico 20, en donde se observa que 12% y 24% de los docentes, así como el 20% y 40% de los administrativos, dieron respuestas positivas. En las categorías positivas, también los estudiantes opinaron en 11% y 33% estar totalmente de acuerdo y de acuerdo. Se obtuvieron también resultados medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo), entre estos se está el 40% y 15% de los docentes y el 25% y 8% de los administrativos, además el 30% y 15% de los estudiantes. Por último, el 8% de los docentes, 7% de los administrativos y el 10% de los estudiantes, valoraron los reactivos son resultados negativos. Se observa que las opiniones de los 3 actores coinciden y además éstas no son las deseables. Se promediaron las respuestas por nivel de categoría y se obtuvo que el 46.7% de los resultados fueron positivos, el 44.3% medianamente positivos y 8.3% negativos.

Variable: Transparencia y democracia (buen gobierno)

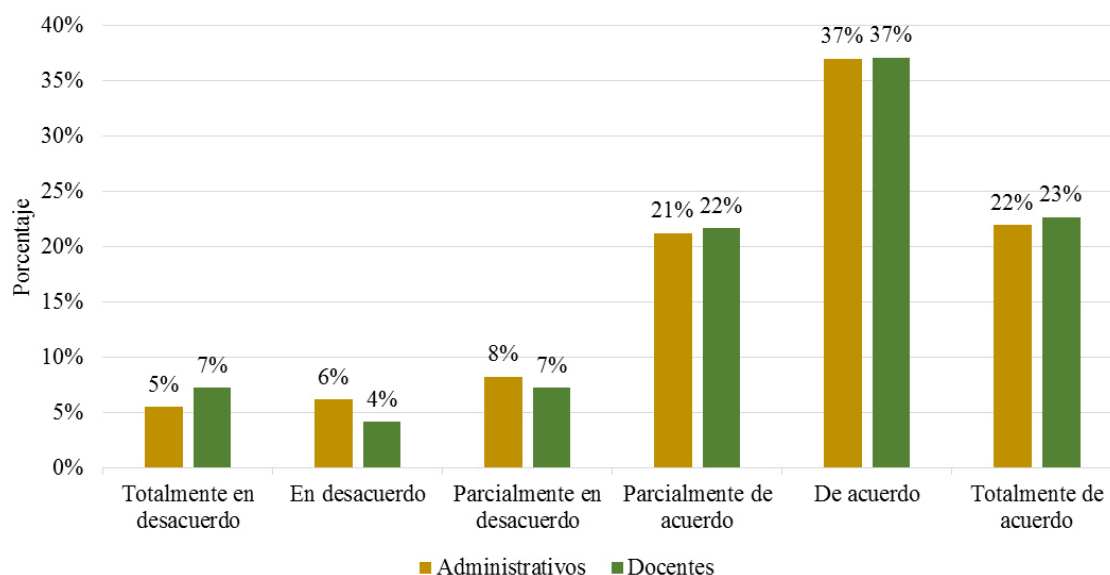


Grafico 21. Valoración de empleados sobre su libertad de participación (según administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional*, administrativos y docentes expresaron su opinión de acuerdo al gráfico 21. Se observa que el 37% y 23% de los docentes, así como el 37% y 22% de los administrativos valoraron positivamente su libertad de participación. Como resultados medianamente positivos, se encuentran el 22% y 7% para docentes y el 21% y 8% para administrativos. Finalmente, entre los resultados negativos están el 4% y 7% de docentes y el 6% y 5% de administrativos. Al calcular el promedio por nivel de categoría se tiene que para totalmente de acuerdo y de acuerdo, representa el 59,5% de los resultados fueron positivos. Las categorías medianamente positivas (parcialmente de acuerdo y en desacuerdo), obtuvieron el 29% y el 11% fueron resultados negativos, lo cual indica valores no muy favorables.

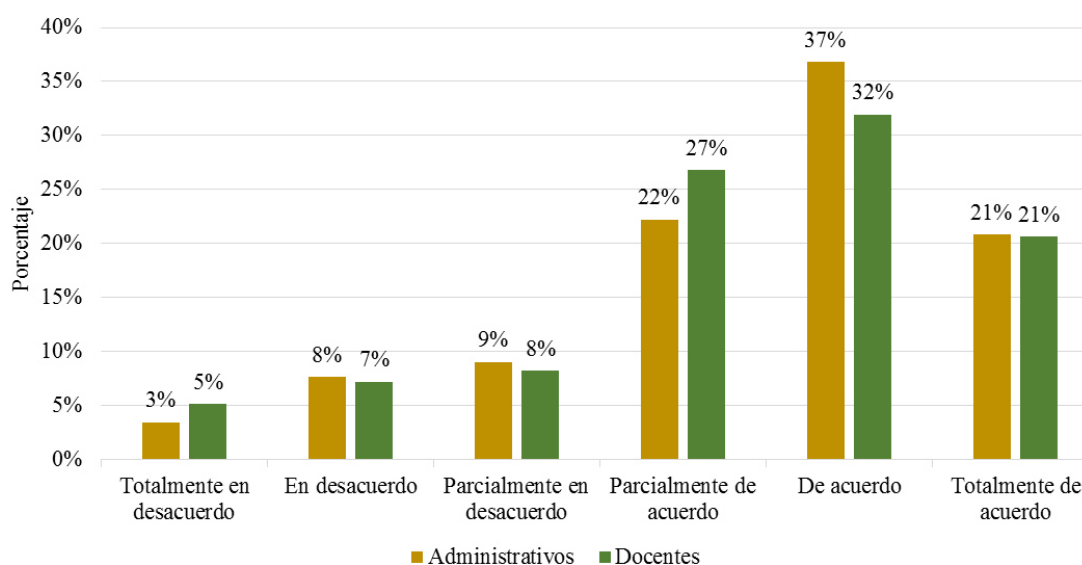


Gráfico 22. Nivel de aceptación de la libertad sindical (según administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 22, muestra los resultados a la pregunta de *en la universidad hay libertad sindical*. El 21% y 37% de los administrativos, y el 21% y 32% de los docentes opinan estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en que existe libertad sindical. Por otro lado, en las categorías de “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”, están los resultados de 27% y 8% de los docentes, así como el 22% y 9% de los administrativos. Finalmente, el 7% y 5% de docentes y el 8% y 3% de administrativos expresaron su opinión en las categorías más

negativas. Con estos resultados se calculó el promedio según el nivel de las categorías y se obtiene que el 55.5% fueron positivos, 33% medianamente positivos y el 11.5% negativos, lo indica que los porcentajes no son los deseables.

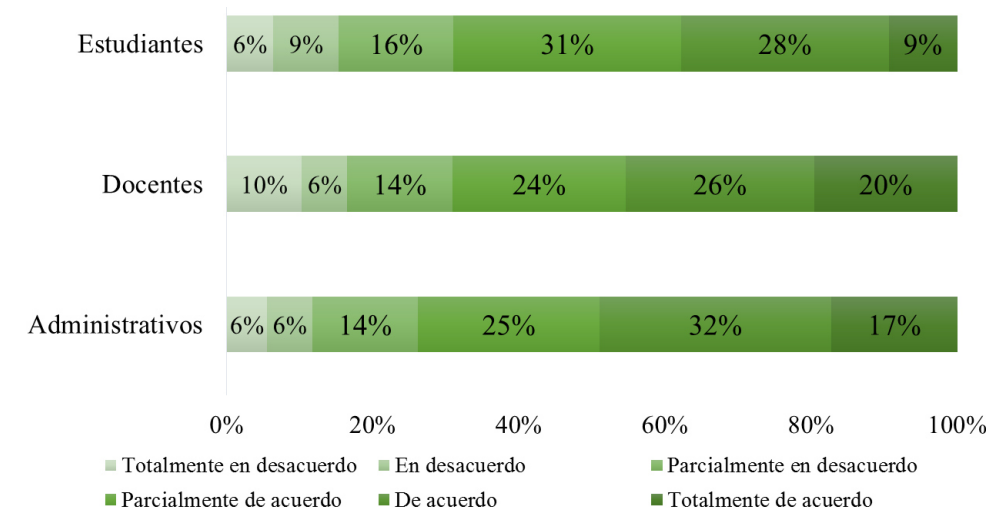


Gráfico 23. Valoración sobre el informe de asuntos de interés por parte de la universidad (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico anterior, muestra los resultados a dos preguntas: *La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan* (evaluada por administrativos y docentes) y *se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la universidad* (evaluada por estudiantes). Se observa que el 9% y 28% de estudiantes, el 20% y 26% de docentes y el 17% y 32% de administrativos dieron su opinión en las categorías más altas de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. El 31% y 16% de los estudiantes, 24% y 14% de docentes y 25% y 14% de administrativos, expresaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente de acuerdo”. Finalmente, en las respuestas de “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”, los porcentajes se distribuyeron: 9% y 6% de estudiantes, 6% y 10% de docentes y 6% y 6% de administrativos.

Los resultados obtenidos no son los deseables puesto que solo el 44% son positivos (considerando el promedio de las categorías totalmente de acuerdo y de acuerdo). Mientras que el 41.5% fueron medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y en desacuerdo) y el 14.3% negativos (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo)

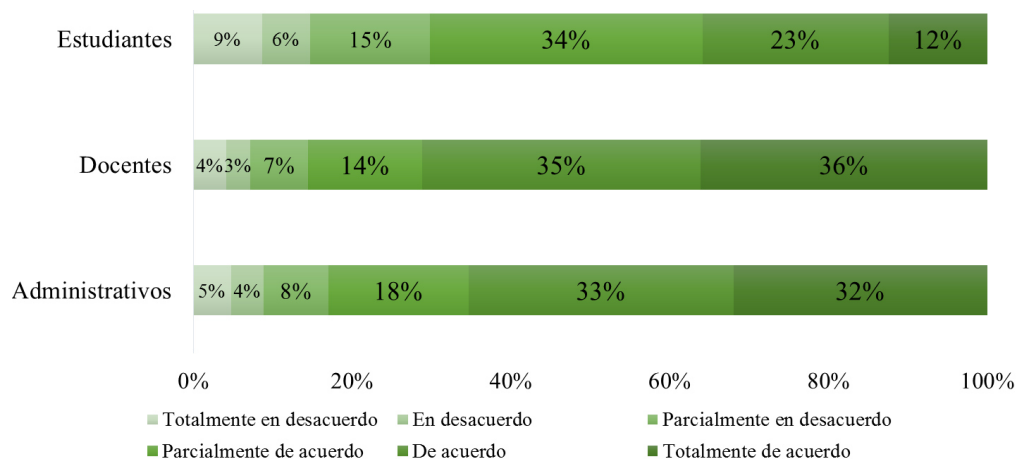
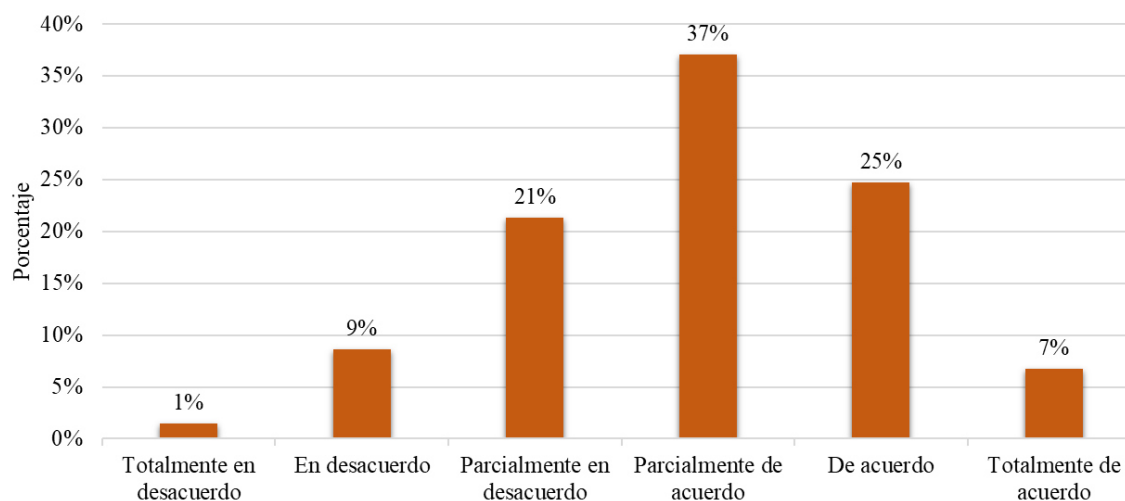


Gráfico 24. Valoración acerca de la elección de las autoridades (criterio de estudiantes, docentes y administrativos)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 24, se muestran los resultados a dos preguntas: *los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos* (evaluada por estudiantes) y *las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente* (evaluada por docentes y administrativos). Se observa que el 12% y 23% de estudiantes, el 36% y 35% de docentes y el 32% y 33% de administrativos, opinaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. Por otro lado, el 34% y 15% de estudiantes, el 14% y 7% de docentes y el 18% y 8% de administrativos, dijeron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”.

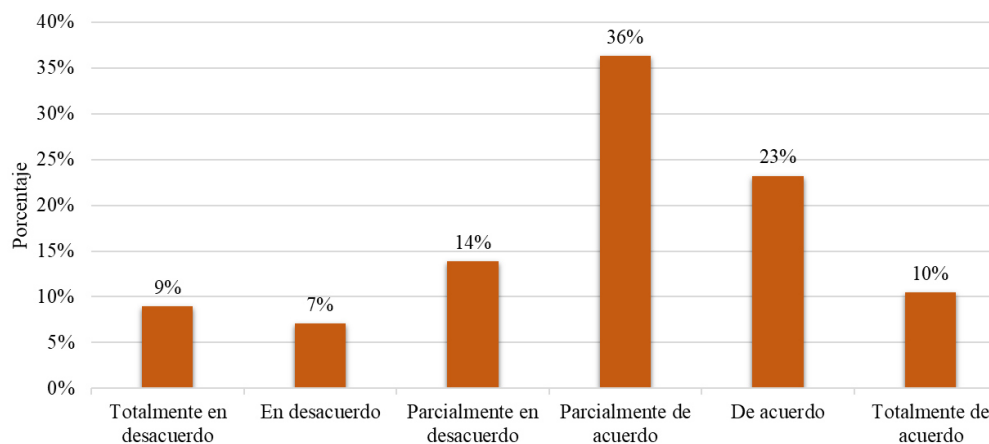
Finalmente, el 6% y 9% de estudiantes, y el 3% y 4% de docentes y el 4% y 5% de administrativos, opinaron en las categorías más negativas. Al calcular los promedios de acuerdo al nivel de las categorías se obtuvo que el 57% fueron resultados positivos, 32% medianamente positivos y 10.3% negativos, lo cual muestra resultados no deseables.



Gráfica 25. Nivel de aceptación sobre la participación en las instancias de gobierno (opinión de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 25 , muestra resultados a la pregunta *los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno*. Se observa una valoración del 7% y 25% en las categorías totalmente de acuerdo y de acuerdo, lo cual representa el 31%. Para parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, se tiene el 37% y 21% respectivamente, siendo esto el 58%. Para las categorías en desacuerdo y totalmente en desacuerdo se obtuvo el 10%. Los resultados indican una falta de aceptación por parte de los estudiantes, respecto a su participación en las instancias de gobierno.



Gráfica 26. Nivel de aceptación sobre la toma de decisiones de las autoridades (opinión de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los estudiantes respondieron a la pregunta de *las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada*. Como lo muestra el gráfico 26,

se obtuvo un 33% de respuestas positivas (10% totalmente de acuerdo y 23% de acuerdo); 50% de respuestas medianamente positivas (36% parcialmente de acuerdo y 14% parcialmente en desacuerdo); y 16% de resultados negativos (7% en desacuerdo y 9% totalmente en desacuerdo). Los resultados no son los deseables.

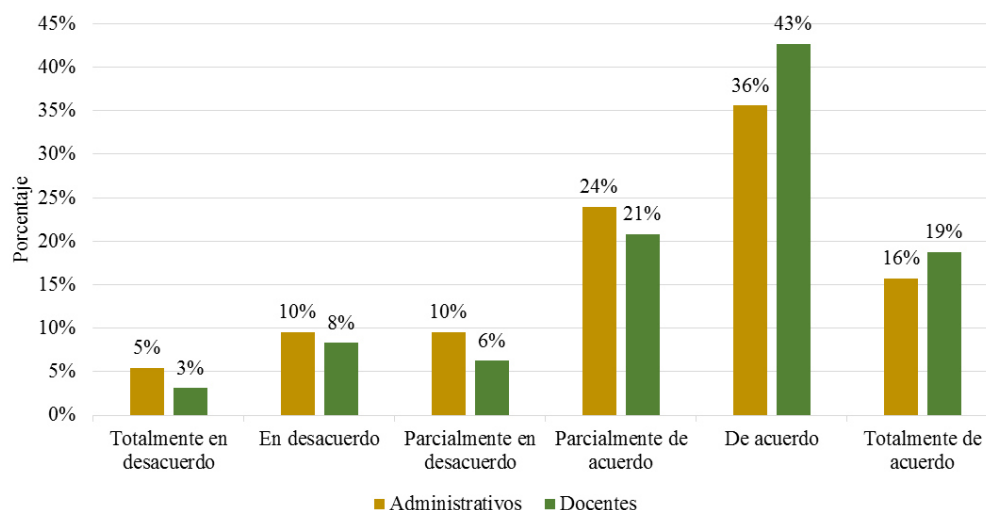


Gráfico 27. Nivel de aceptación sobre la difusión información económico-financiera por parte de la universidad (criterio de administrativos y docentes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Docentes y administrativos contestaron a la pregunta de *se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad*. Como señala el gráfico anterior, el 19% y 43% de los docentes y el 16% y 36% de los administrativos declaran estar “totalmente de acuerdo y “de acuerdo” con que la universidad les brinda información económico-financiera. El 24% y 10% de los administrativos y 21% y 6% de los docentes expresaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”.

Como se observa, el 11% de los docentes y el 15% de los administrativos votaron en las categorías más negativas. Los resultados obtenidos son no muy favorables, si se suman y promedian los resultados se tiene que, para totalmente de acuerdo y de acuerdo, el 57% fueron positivos. Para parcialmente de acuerdo y en desacuerdo, es decir resultados medianamente favorables, se obtuvo el 30% y el 13% para las respuestas negativas.

Conclusiones de la Dimensión Campus Responsable

Acerca de la variable comunicación de marketing responsables existe una opinión similar entre el personal administrativo, docentes y estudiantes. Se destaca como resultado significativo, una valoración negativa sobre la coherencia institucional, entre los principios que promueve la universidad y lo que se práctica en realidad. Por otro lado, se tiene el resultado favorable de que se percibe que el marketing es realizado bajo principios de responsabilidad social. No obstante, algunas opiniones revelan la necesidad de realizar campañas que difundan valores y temas de responsabilidad social.

La variable del desarrollo organizacional, fue evaluada principalmente por los administrativos y docentes. Los empleados valoraron de manera más positiva el indicador sobre beneficios sociales y profesionales que reciben por parte de la universidad. Como resultados medianos, se encontraron los indicadores sobre el clima laboral, así como el ambiente de trabajo en equipo y solidaridad. Acerca del desarrollo personal y profesional, se encontró que el 65% de las respuestas fueron positivas, sin embargo, se identificó una valoración medianamente positiva por parte de los docentes, en contra de la opinión positiva de los administrativos. Como el hallazgo más negativo se tiene la valoración de la satisfacción sobre la remuneración en donde predomina el 41% de empleados que están medianamente satisfechos y el 21% insatisfechos. Por último, los estudiantes aportaron a esta variable al evaluar el trato y colaboración que existe entre ellos y los docentes. Los estudiantes expresan resultados medianamente favorables al respecto (40%).

Los resultados de la variable de derechos humanos muestran resultados favorables en cuanto a una valoración general de equidad de género y la discriminación. No obstante, es importante considerar opiniones que expresan estar parcialmente de acuerdo con la equidad de género en el acceso a instancias de gobiernos. Por otro lado, de acuerdo a las respuestas de los estudiantes, se encuentra que es necesario crear políticas para evitar que grupos marginados no tengan acceso a la formación académica.

En la variable de medio ambiente hay una opinión general positiva acerca de la responsabilidad ambiental, así como de la existencia de una política institucional para la protección del medio ambiente. Entre los resultados más negativos, se encontró la falta de capacitación al personal y estudiantes en temas ambientales, así como la necesidad de re-organizar la vida del campus para fomentar la adquisición de hábitos ecológicos.

Sobre el buen gobierno, en la variable de transparencia y democracia, los resultados no son los deseados. El indicador con mejor puntaje fue el referente a la libertad participación con 59.5% de resultados positivos, 29% medianamente positivos y 11% negativos. El resultado más negativo, fue el indicador sobre el informe acerca de las decisiones institucionales con 44% de resultados positivos, 41.5% medianamente positivos y 14.3% de negativos. Los temas de libertad sindical, la elección de autoridades y la difusión de la información económico-financiera, registraron no más del 60% en las valoraciones positivas.

Por otro lado, es importante considerar las opiniones de los estudiantes que muestran resultados no favorables acerca de sentirse incluidos en las instancias de gobierno de la universidad, así como el considerar que las grandes decisiones no son tomadas en forma democrática y consensuada.

3.2 Dimensión: Formación profesional y ciudadana

Variable: Integración de la RSU en el currículo

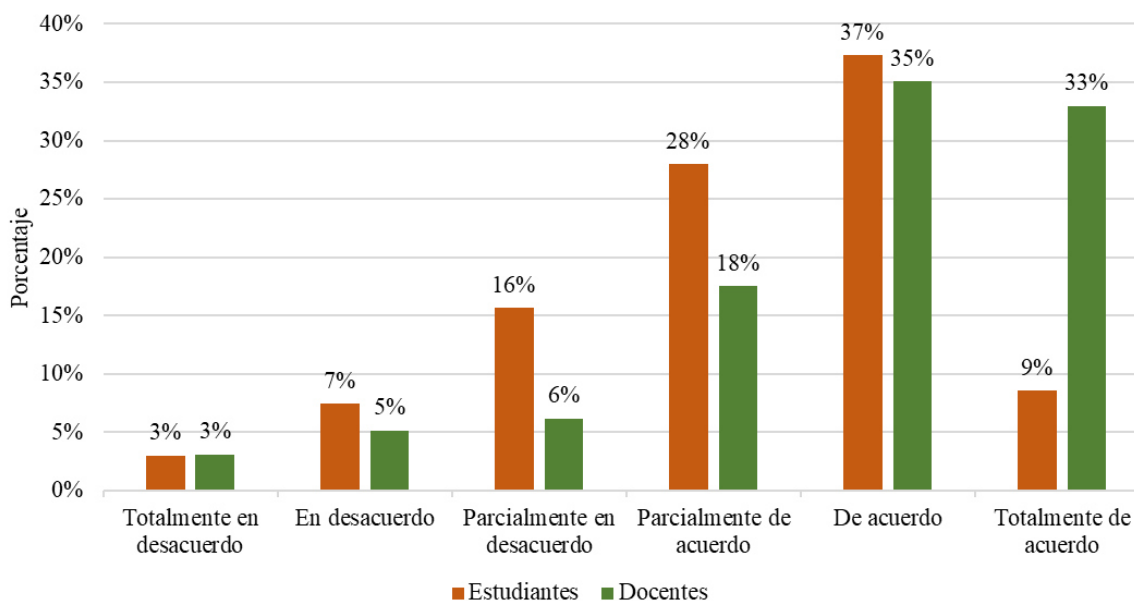
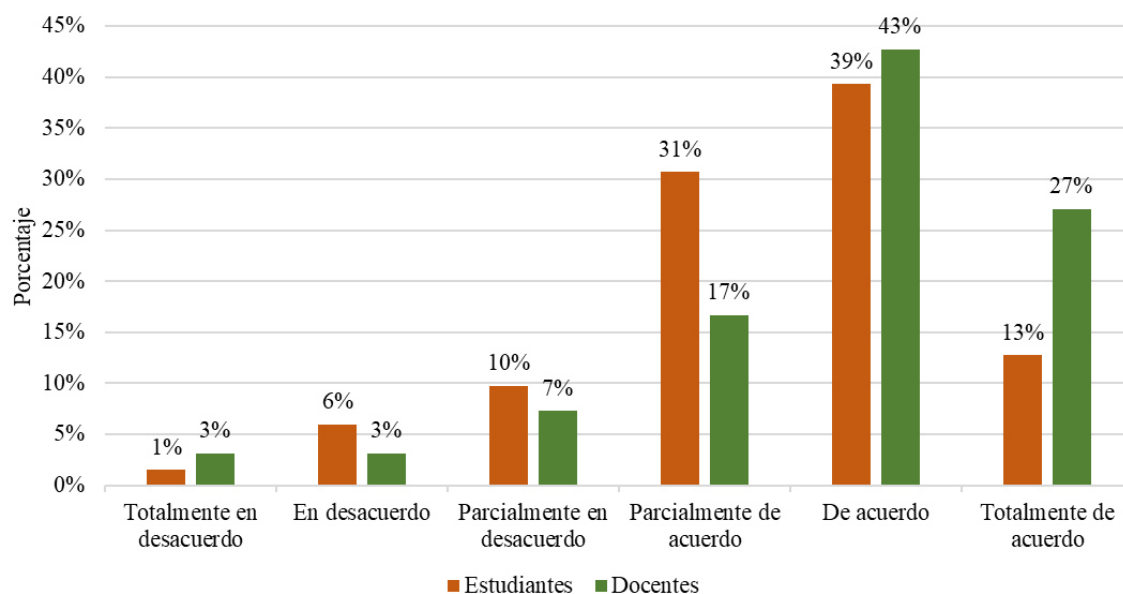


Gráfico 28. Valoración de la formación vinculada a los problemas sociales y ambientales (criterio de estudiantes y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 28 muestra los porcentajes de respuesta a las preguntas *mis profesores vinculan sus enseñanzas con los problemas sociales y ambientales de la actualidad* (evaluada por estudiantes) y *vinculo a menudo los contenidos temáticos enseñados con los problemas sociales y ambientales de la actualidad* (evaluada por docentes). Como lo presenta el gráfico anterior, el 33% y 35% de docentes, y el 9% y 37% de estudiantes opinaron en las categorías totalmente de acuerdo y de acuerdo, representando el 57% de resultados positivos. Además, el 18% y 6% de docentes y el 28% y 16% de estudiantes, expresaron resultados medianos (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo), resultando un 34%.

Por último, el 8% docentes y 10% de estudiantes, fueron resultados negativos, siendo estos el 9%. Con estos valores, se concluye que los resultados no son deseables, notando que las respuestas de los estudiantes contrastan con la opinión más positiva de los docentes.



Gráfica 29. Valoración sobre la actualización de cursos en respuesta a las necesidades sociales (opinión de docentes y estudiantes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 29, se muestran los resultados a la pregunta evaluada por estudiantes: *los diversos cursos que llevo en mi formación están actualizados y responden a necesidades sociales de mi entorno*. También se presentan resultados a la pregunta evaluada por docentes: *los diversos cursos que dicto están actualizados y responden a necesidades sociales del entorno*. Se observa que los porcentajes fueron: 27% y 43% de docentes y 13% y 39% de estudiantes para las categorías más positivas (totalmente de acuerdo y de acuerdo), representando el 61%.

Las respuestas para el nivel medianamente positivo (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo) fueron: 17% y 7% de docentes y 31% y 10% de estudiantes, representando el 32.5%. Por último, el 3% y 3% de docentes y el 6% y 1% de estudiantes opinaron en las categorías negativas, representando el 6.5%. Se observa que los resultados son medianamente positivos, pues solo el 61% voto por las categorías más altas.

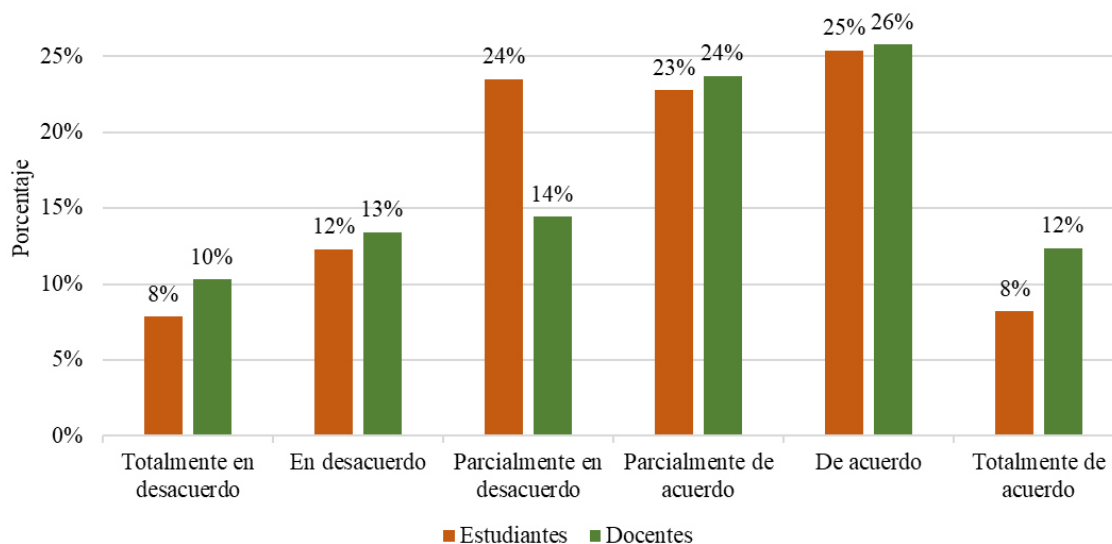


Gráfico 30. Valoración sobre la vinculación de los cursos con proyectos sociales externos a la universidad (opinión de estudiantes y docentes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico anterior, muestra las respuestas a las preguntas: *dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de participar en proyectos sociales fuera de la universidad* (estudiantes) y *he tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad* (docentes). Los porcentajes observados son, en las categorías más positivas 8% y 25% para estudiantes y 12% y 26% para docentes. En las categorías medianamente positivas, 23% y 24% de estudiantes y 24% y 14% de docentes. Y en las respuestas negativas se tuvo 12% y 8% para estudiantes y 10% y 13% para docentes.

Al sumar los resultados por nivel, se tiene que el 44% opinó en las categorías mediana (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo), el 36% en las categorías positivas (totalmente de acuerdo y de acuerdo) y el 22% en las negativas (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo). Los valores anteriores indican resultados no deseados.

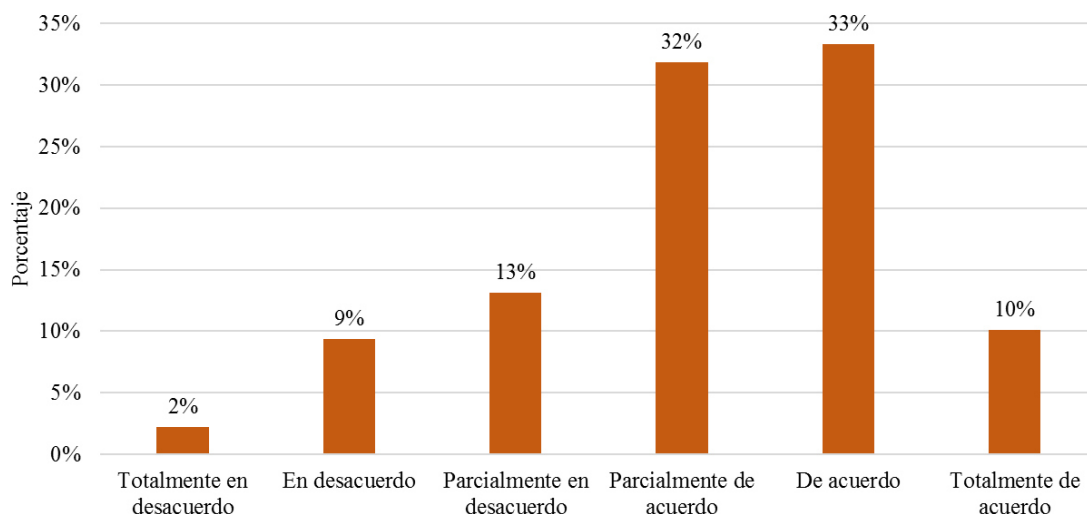


Gráfico 31. Valoración sobre el acercamiento con especialistas en desarrollo social y ambiental (opinión de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico anterior, presenta los resultados a la pregunta *dentro de mi formación tengo la posibilidad de conocer a especialistas en temas de desarrollo social y ambiental*. Como lo muestra el gráfico 29 , las categorías de acuerdo y parcialmente de acuerdo tuvieron porcentajes muy similares, 33% y 32%. Por otro lado, 13% de los estudiantes expresaron estar parcialmente en desacuerdo y el 9% en desacuerdo. Solamente el 10% dijo estar totalmente de acuerdo con este indicador. Los resultados obtenidos no son los deseables, puesto que el 45% (32%+13%) fueron medianamente positivos, 43% (33%+10%) positivos y el 11% (9%+2%) negativos.

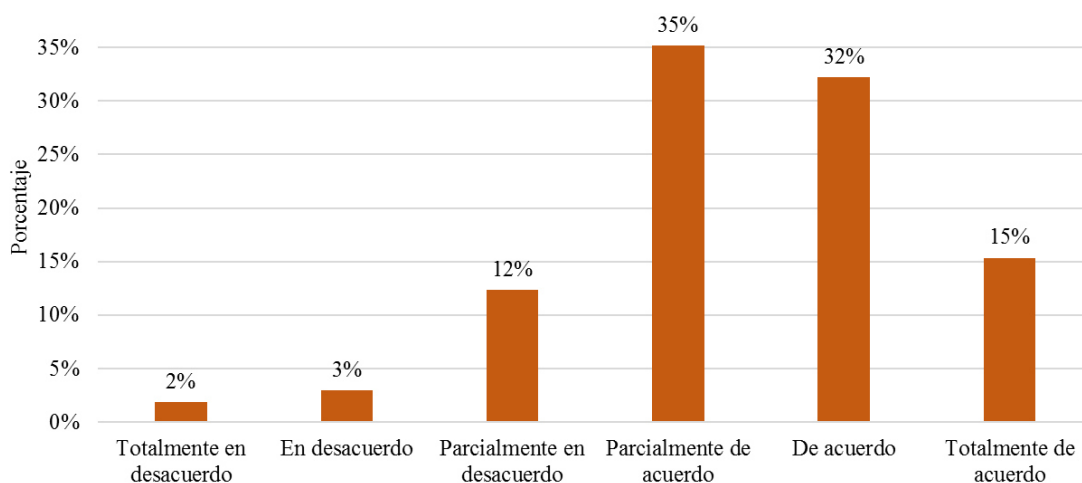


Gráfico 32. Valoración de estudiantes acerca de la formación orientada al cuidado del medio ambiente y alternativas ecológicas

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 32 muestra las respuestas a la pregunta *mi formación me permite ser un ciudadano activo en defensa del medio ambiente e informado acerca de los riesgos y alternativas ecológicas al desarrollo actual*. Se observa que el 35% de los estudiantes dice estar parcialmente de acuerdo, el 32% expresaron estar de acuerdo, mientras que el 15% dijeron estar totalmente de acuerdo y el 12% parcialmente en desacuerdo. Los resultados no son los deseables, pues solo el 47% (32%+15%) fueron positivos, 47% medianamente positivos (35% + 12%) y el 5% negativos.

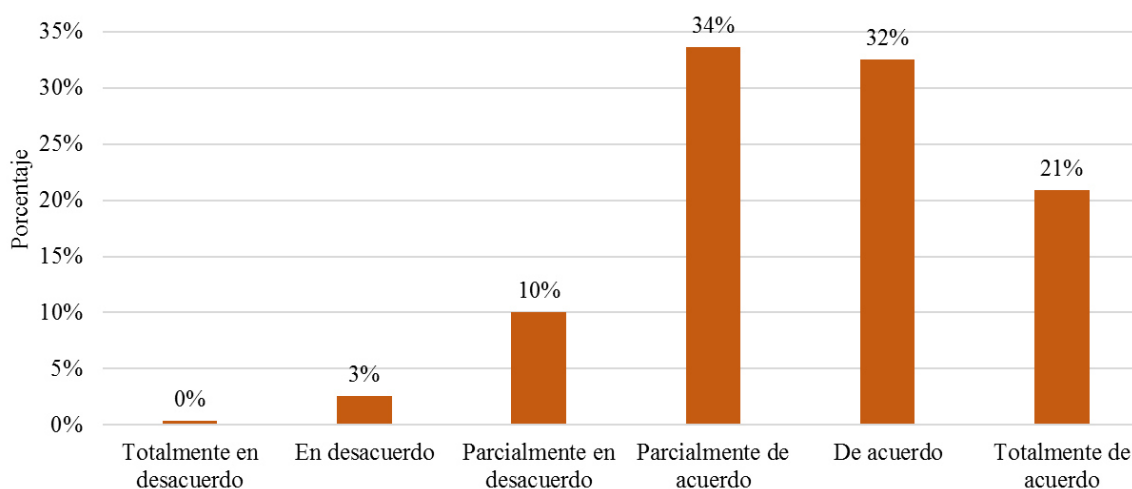


Gráfico 33. Valoración de estudiantes acerca de la realización de foros y actividades en relación a temas de responsabilidad social
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *en mi universidad se organizan muchos foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales*, los estudiantes respondieron en un 34% estar parcialmente de acuerdo y en 32% de acuerdo. Como se observa en el gráfico 33, también se respondió que el 21% está totalmente de acuerdo, el 10% parcialmente en desacuerdo y el 3% en desacuerdo. Sumando los resultados por nivel, se tiene que el 53% fueron respuestas positivas, 44% medianamente positivas y el 3% negativas. De acuerdo a los valores anteriores, los resultados no son los deseables.

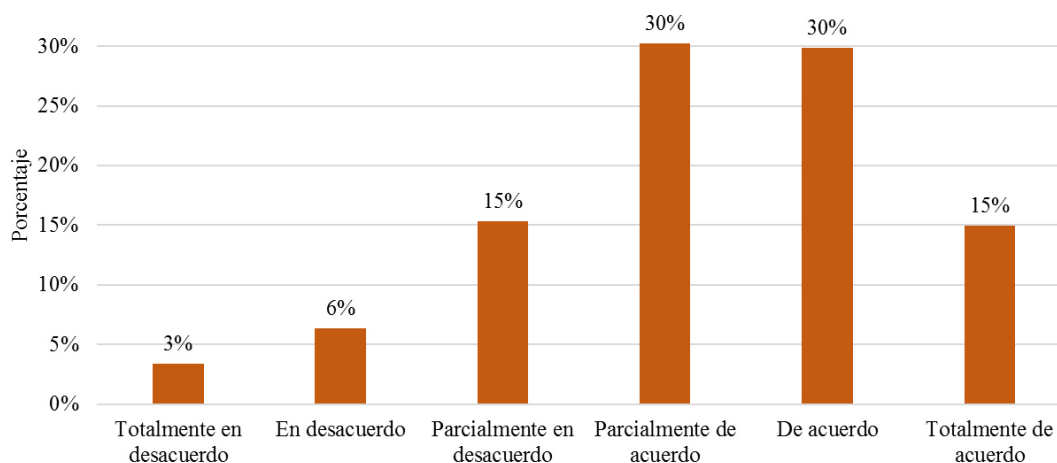


Gráfico 34. Nivel de aceptación sobre grupos con fines sociales o ambientales promovidos por la universidad (criterio de estudiantes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Las respuestas a la pregunta *desde que estoy en la universidad he podido formar parte de grupos y/o redes con fines sociales o ambientales organizados o promovidos por mi universidad*, se presentan en el gráfico 34. Las categorías de acuerdo y parcialmente de acuerdo, recibieron el 30% de la opinión de los estudiantes. De la misma manera, las categorías de totalmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo obtuvieron el 15% cada una. Finalmente, los estudiantes expresaron en un 6% estar en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo. Los resultados positivos representan el 45% (15%+30%), los medianamente positivos también el 45% (30%+15%) y el 9% (6%+3%) negativos. Lo anterior muestra resultados no deseados.

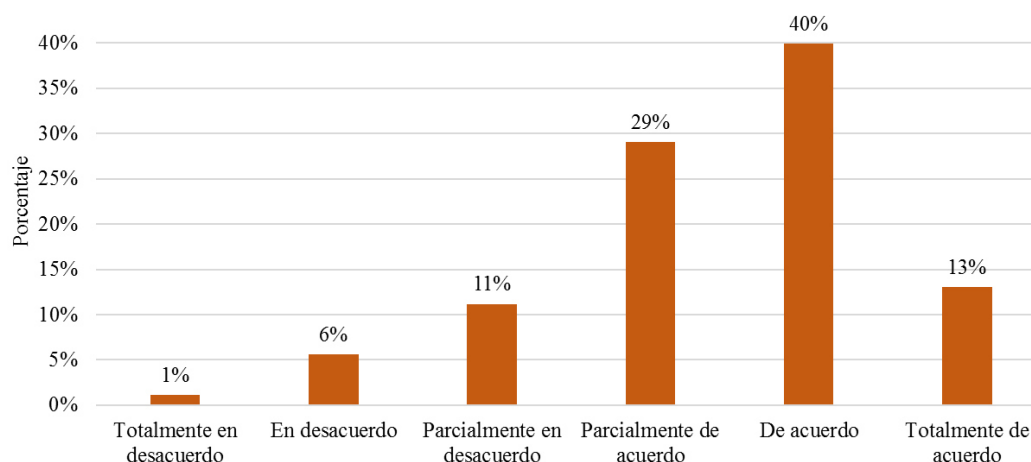


Gráfico 35. Percepción de estudiantes sobre la formación recibida por los egresados
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

La gráfica 35, muestra resultados a la pregunta *los estudiantes que egresan de mi universidad han recibido una formación que promueve su sensibilidad social y ambiental*. Se observa que los estudiantes expresaron en un 40% estar de acuerdo, en 29% parcialmente de acuerdo, 13% totalmente de acuerdo, 11% parcialmente en desacuerdo, 6% en desacuerdo y en 1% totalmente de acuerdo. Los resultados por nivel representan el 53% (13%+40%) positivos, 40% (29%+11%) medianamente positivos y 7% (6%+1%) negativos, siendo estos porcentajes no deseados.

Variable: formación ética e integral

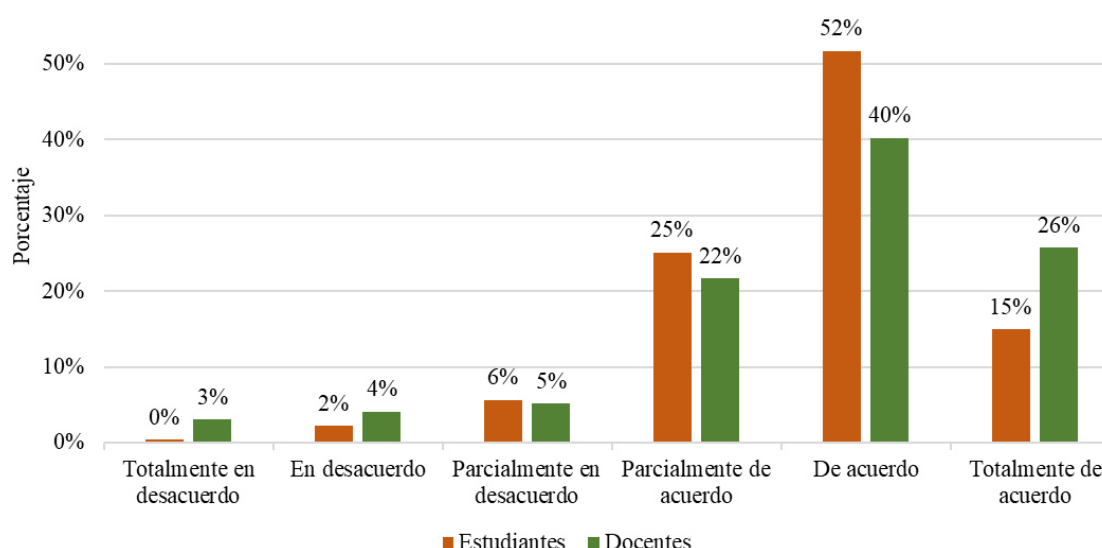


Gráfico 36. Valoración sobre la formación ética y ciudadana (criterio de estudiantes y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico anterior muestra resultados a la pregunta de *la universidad me brinda una formación ética y ciudadana que me ayuda a ser una persona socialmente responsable*, evaluada por estudiantes y a la pregunta *la universidad brinda a los estudiantes una formación ética y ciudadana que los ayuda a ser personas socialmente responsables*, evaluada por docentes. Tal como se observa, el 15% y 52% de los estudiantes y el 26% y 40% de docentes, opinaron en las categorías totalmente de acuerdo y de acuerdo. El 25% y 6% de los estudiantes y el 22% y 5% de docentes expresaron estar parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo. Además, el 2% de estudiantes y el 7% de docentes, votó en las

categorías más bajas. Los resultados son favorables, aunque no es de menos preciar los porcentajes de respuestas que son medianamente favorables.

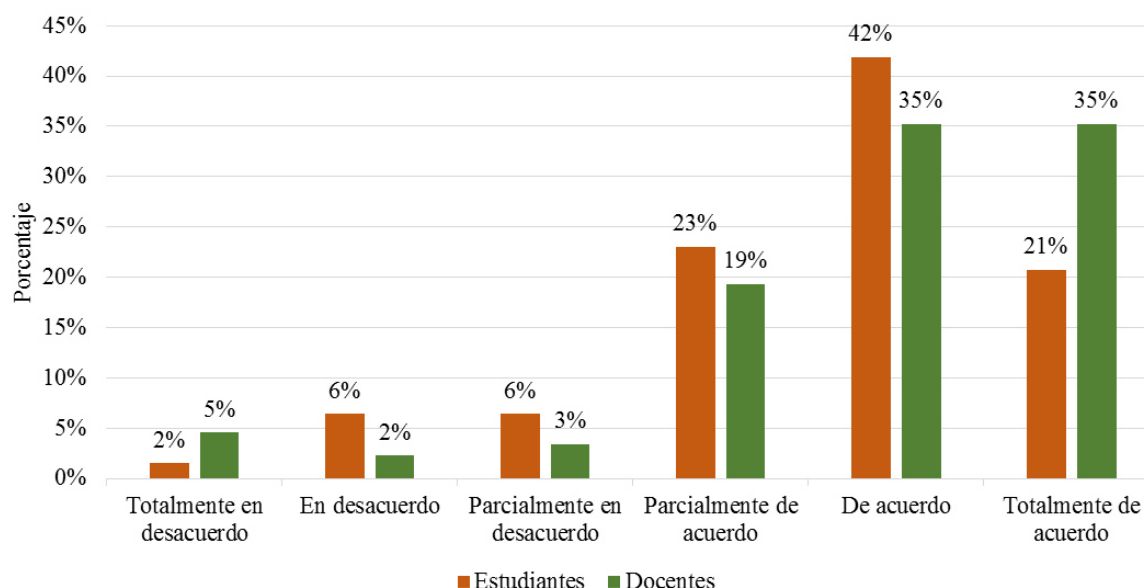


Gráfico 37. Nivel de aceptación sobre el crecimiento en valores y principios morales (criterio de estudiantes y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 37 se observan los resultados a la pregunta de *mi estancia en la universidad me ha hecho crecer en valores y principios morales*. Se observan resultados de 35% y 35% de docentes y 21% y 42% de estudiantes para las respuestas de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. También está el 19% y 3% de docentes y 23% y 6% de estudiantes en las categorías de “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”. Por último, el 2% y 5% de docentes y el 6% y 2% de estudiantes expresaron estar “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Los resultados son medianamente favorables, si bien no son despreciables el 25.5% que opinaron medianamente favorable (categorías parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo) y 7.5% negativo (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo)

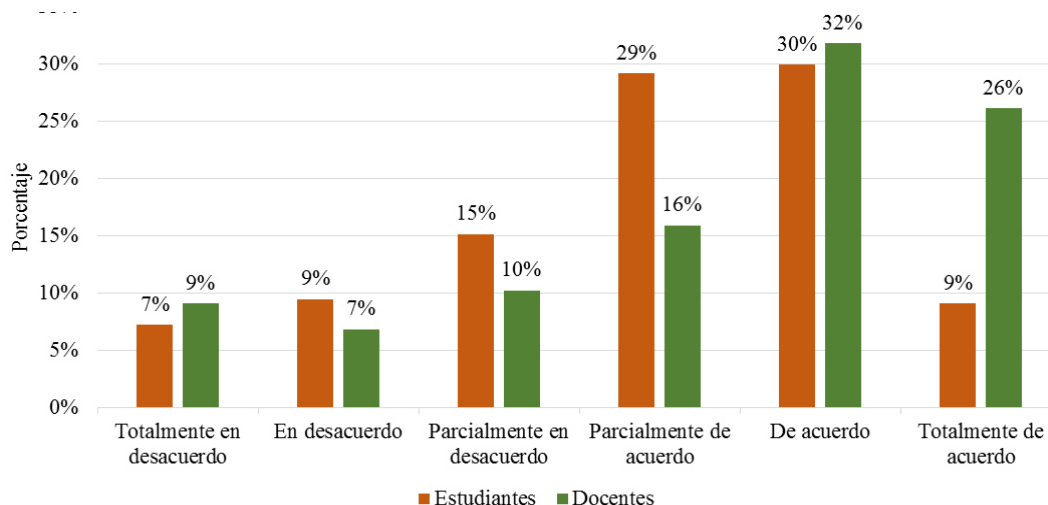
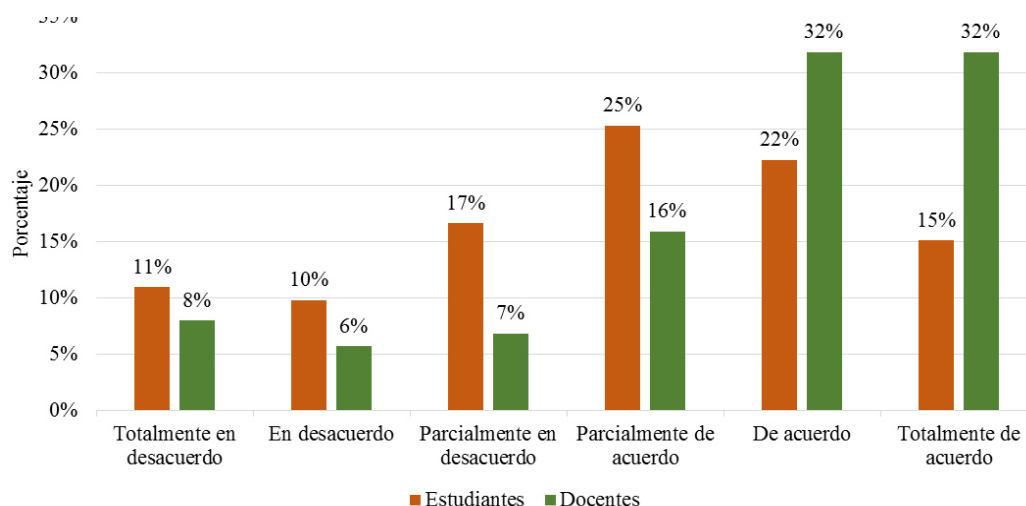


Gráfico 38. Valoración acerca de la promoción de principios éticos en contra de actos corruptos en la universidad. (criterio de docentes y estudiantes)
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

De acuerdo con el gráfico 38, el cual muestra resultados para la pregunta *el ambiente en la universidad promueve principios éticos en contra de actos corruptos*, el 26% y 32% de docentes y el 9% y 30% de los estudiantes están “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. En las respuestas medianas (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo), se observa el 16% y 10% de docentes y el 29% y 15% de estudiantes. También en las categorías “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo” están los porcentajes de 7% y 9% de los docentes y el 9% y 7% de estudiantes.

Con los porcentajes anteriores se calculó el promedio de acuerdo al nivel de las categorías, uniando las categorías en 3 niveles. Los resultados no son favorables, pues que el 48.5% fueron positivos, 35% medianamente positivos y 16% negativos. Se observa que la opinión de estudiantes es más negativa que la de docentes.



Gráfica 39. Valoración sobre actos ilegales realizados en la universidad (criterio de docentes y estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *en la universidad se evitan actos ilegales (por ejemplo, la venta de exámenes o proyectos, compra de calificaciones, influencias para acreditar materias o actos similares)*, el 32% y 32% de los docentes, así como el 15% y 22% de estudiantes evaluaron en las categorías de “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” (ver gráfico 39). Por otro lado, el 16% y 7% de docentes, y el 25% y 17% de estudiantes opinaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”. El 6% y 8% de docentes, así como el 10% y 11% de estudiantes opinaron estar “en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo”.

Se observa una vez más resultados no favorables, pues con el promedio de los resultados de acuerdo al nivel, solo el 50% fueron positivos, mientras que el 32.5% medianamente positivos y el 17.5% negativos. En esta pregunta se observa la opinión de docentes es más positiva que la de estudiantes.

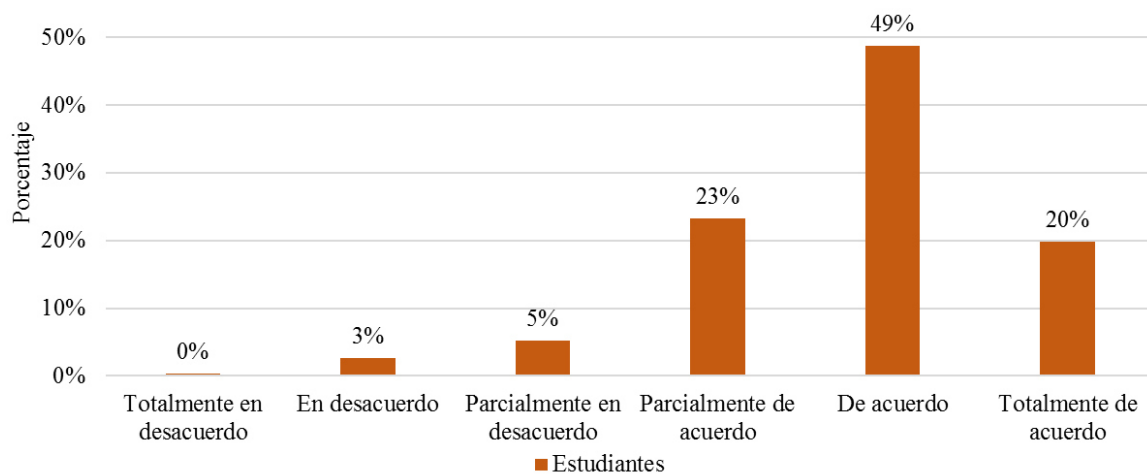


Gráfico 40. Nivel de aceptación de la formación integral, humana y profesional, y no sólo especializada (criterio de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *mi formación es realmente integral, humana y profesional, y no sólo especializada* (ver gráfico 40), los estudiantes opinaron estar de acuerdo en un 49%, totalmente de acuerdo en un 20% y parcialmente de acuerdo en 23%. Los resultados son favorables, aunque es importante considerar que el 28% (23%+5%) opinaron en categorías medianamente favorables.

Variable: experiencia vivencial de la RSU

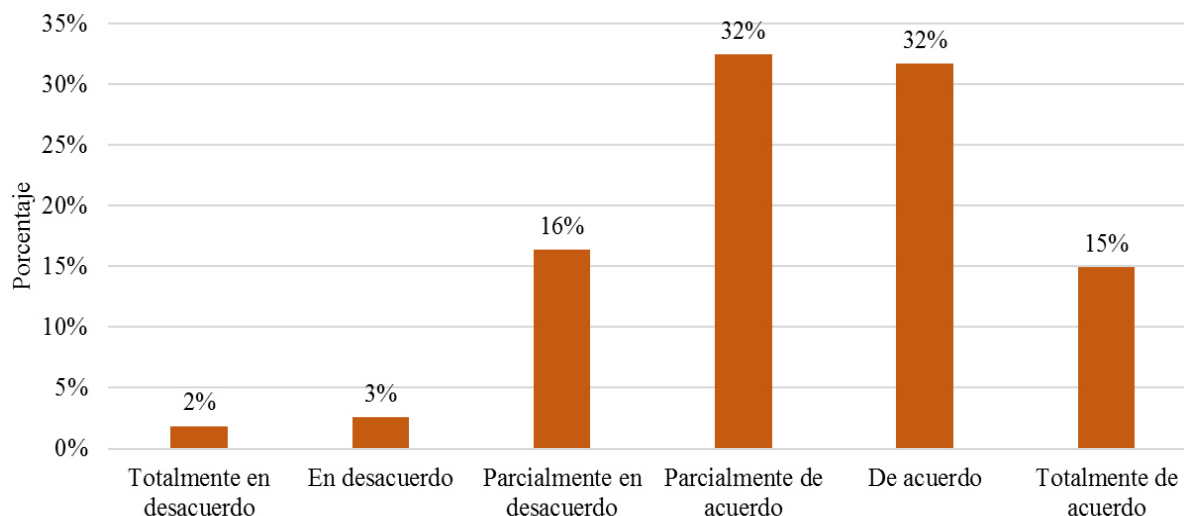


Gráfico 41. Valoración de la concientización sobre las injusticias del contexto social por parte de la universidad (opinión de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 41, se responde a la pregunta de *la universidad me motiva para ponerme en el lugar de otros y reaccionar contra las injusticias sociales y económicas presentes en mi contexto social*. En un 15% y 32% los estudiantes expresaron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. Con 32% y 16%, opinaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”. Por último, el 5% valoró en las categorías más bajas. Como se observa, los resultados no son los deseados pues el 48% fueron medianamente positivos y el 47% positivos.

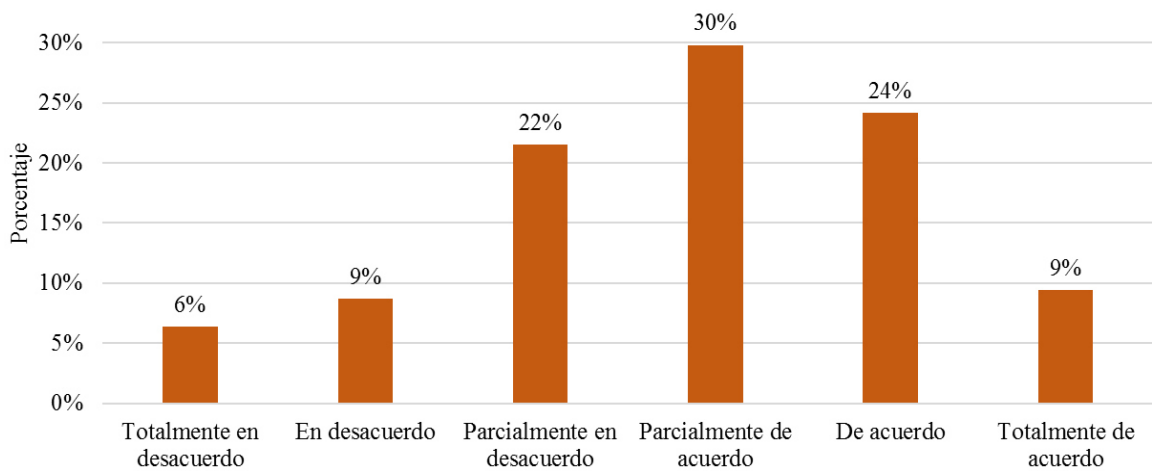


Gráfico 42. Valoración sobre una formación que relaciona a los estudiantes cara a cara con la pobreza (criterio de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Según el gráfico 42, en donde se respondió a la pregunta *dentro de mi formación he tenido la oportunidad de relacionarme cara a cara con la pobreza*, los estudiantes expresan resultados medianamente positivos en un 52% (parcialmente de acuerdo 30% y parcialmente en desacuerdo 22%). Por otro lado, se tiene el 33% de resultados positivos (9% totalmente de acuerdo y 24% de acuerdo). Por último, el 15% opinó en las categorías más negativas (9% en desacuerdo y 6% totalmente en desacuerdo). De acuerdo a los valores anteriores los resultados no son los deseables.

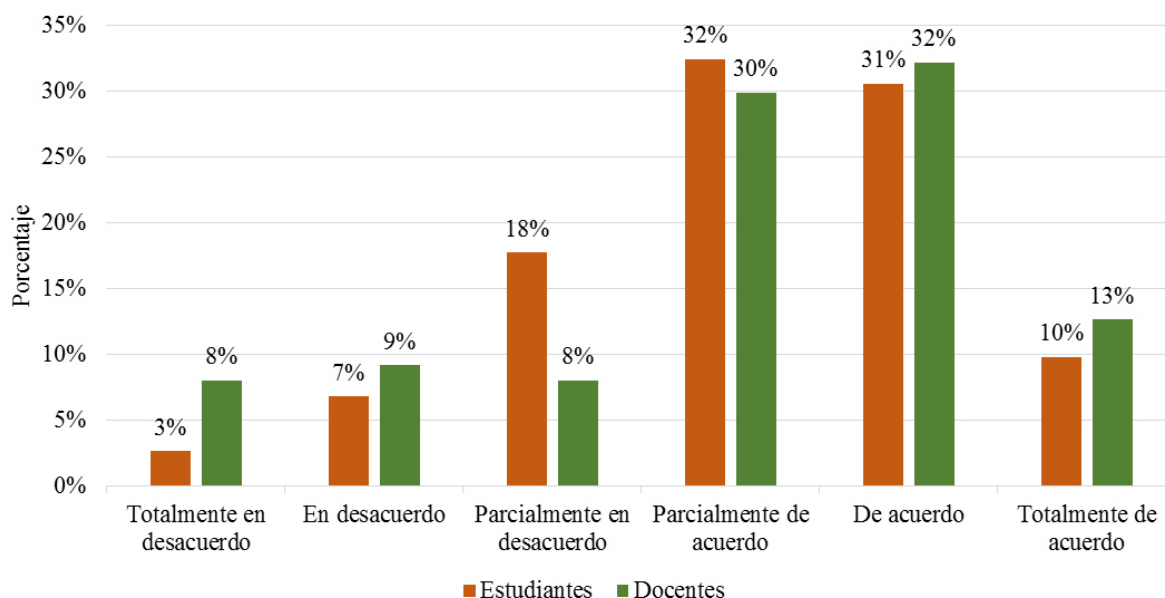


Gráfico 43. Evaluación acerca de la promoción de actividades vivenciales de responsabilidad social (según estudiantes y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 43, se presentan las respuestas a la pregunta de *se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución*. Tal como se observa, el 13% y 32% de docentes y el 10% y 31% de estudiantes dijeron estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”. También el 30% y 8% de docentes y 32% y 18% de estudiantes expresaron estar “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”.

Finalmente, el 9% y 8% de docentes y el 7% y 3% de estudiantes están “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Al sumar y promediar las categorías niveles semejantes, se tiene que los resultados obtenidos son los no deseados. Solo el 43% fueron positivos (totalmente de acuerdo y acuerdo), 44% medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo) y el 13% negativos (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).

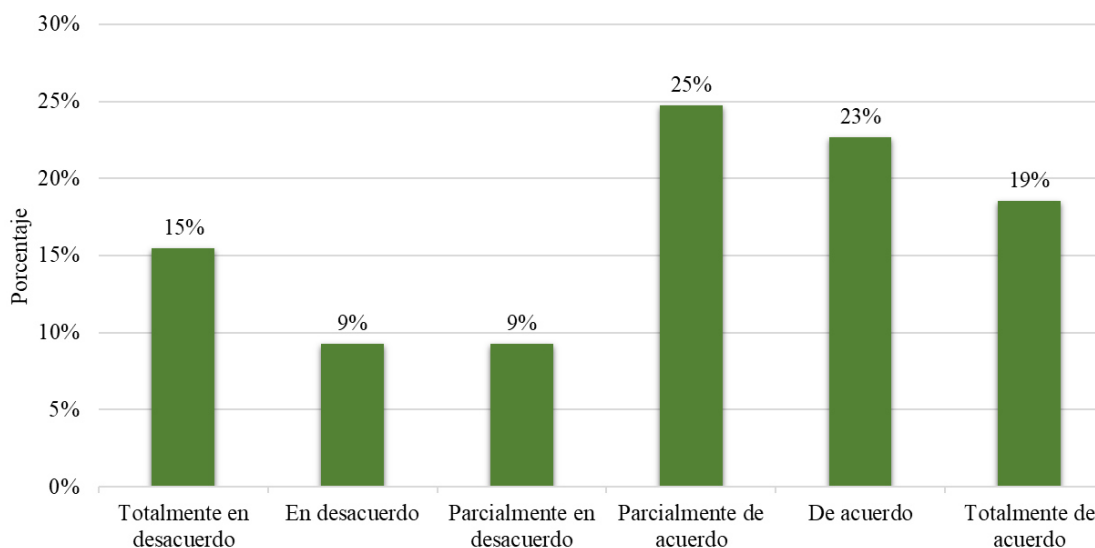
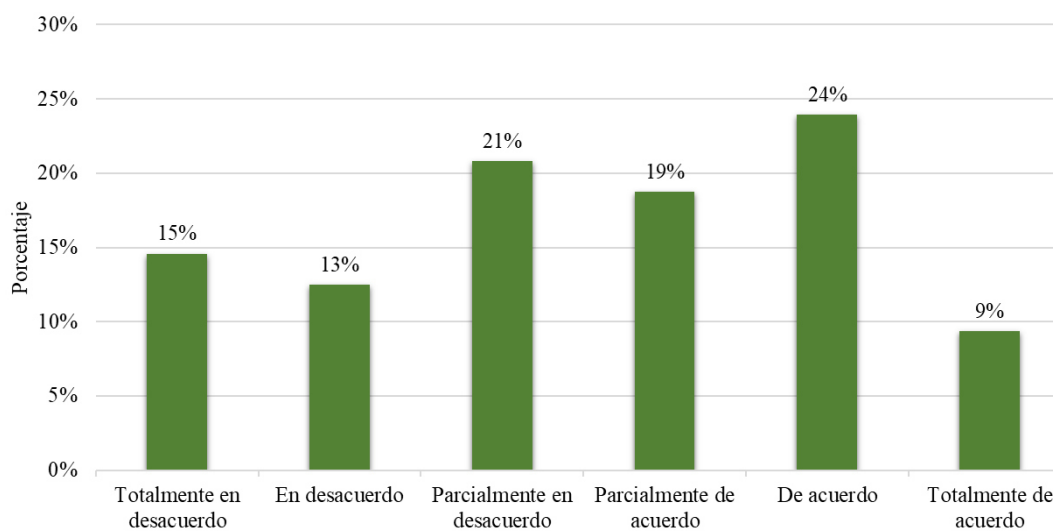


Gráfico 44. Participación de docentes en actividades de voluntariado

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los docentes valoraron la pregunta: *he participado en actividades de voluntariado solidario con colegas y alumnos*, los resultados se encuentran en el gráfico 44. Como se observa, el 25% de los docentes expresó estar parcialmente de acuerdo, 23% de acuerdo, 19% totalmente de acuerdo, 15% totalmente en desacuerdo, el 9% parcialmente en desacuerdo y 9% en desacuerdo. Los resultados no son los deseados.

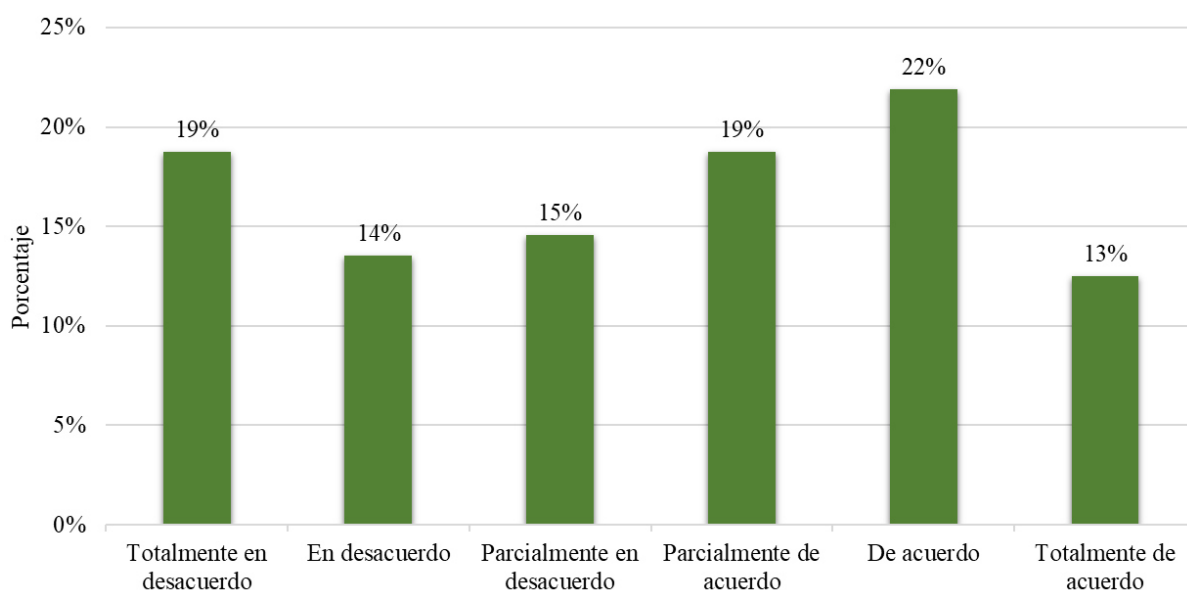
Variable: Diseño de las mallas curriculares



Gráfica 45. Valoración de docentes sobre la revisión del currículo con actores externos

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Como se observa en el gráfico 45, los docentes opinaron en 24% estar de acuerdo con la pregunta de *en mi especialidad hemos tenido reuniones con actores sociales externos para discutir la pertinencia social del currículo*. Por otro lado, en un 21% dijeron estar parcialmente en desacuerdo, en 19% parcialmente de acuerdo, 15% totalmente en desacuerdo, 13% en desacuerdo y solo el 9% totalmente de acuerdo. Los resultados resultan no deseables, puesto que 40% (21% + 19%) opinó medianamente favorable, 33% (24% + 9%) favorable y el 27% (15% + 13%) desfavorable.



Gráfica 46. Valoración de docentes sobre la revisión del currículo con egresados
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 46, presenta los resultados a la pregunta: *hemos tenido reuniones con egresados de la especialidad para discutir la adecuación del currículo a las demandas sociales actuales*. Se obtuvieron los siguientes porcentajes de respuesta: 22% de acuerdo, 19% parcialmente de acuerdo, 19% totalmente en desacuerdo, 15% parcialmente en desacuerdo, 14% en desacuerdo y 13% totalmente de acuerdo. Al sumar la categoría por nivel, se tiene que el 34% fueron respuestas positivas, 33% medianamente positivas y 32% negativas. Lo anterior representa una opinión totalmente dividida y no favorable para el autodiagnóstico.

Conclusiones de la Dimensión Formación Profesional y Ciudadana

Para la variable integración de la RSU en el currículo, valorada principalmente por los estudiantes y docentes, los resultados no fueron los deseables en ningún indicador. En la evaluación hecha por estudiantes, los indicadores con más alto porcentaje en las respuestas positivas son: la realización de foros y actividades que promuevan la RS (53%), la actualización de los cursos respecto a los problemas sociales de la actualidad (52%) y la valoración sobre la formación orientada a la sensibilización social y ambiental recibida por los egresados (53%). Como se observa, a pesar de ser los resultados más altos en respuestas positivas, representan solo la mitad de las opiniones. Entre los resultados más negativos, valorados por estudiantes, se encuentran los indicadores sobre la realización de investigación aplicada a problemas sociales y ambientales, así como la vinculación con especialistas en desarrollo social y ambiental.

Se compararon las opiniones de estudiantes y docentes respecto a la vinculación con proyectos sociales que permitan vivenciar las desigualdades sociales. Los resultados de este indicador fueron no deseables, por lo que es necesario que la universidad promueva proyectos sociales que involucren a los estudiantes y docentes.

La opinión de los estudiantes expresa una necesidad de orientar la formación para se promueva una ciudadanía activa. Se requiere también una formación que motive en la defensa y protección del medio ambiente, así como en proponer soluciones de los problemas sociales. Para ello, hace falta la actualización de cursos en estos aspectos, la vinculación de estos temas por parte de los maestros, el acercamiento de los estudiantes con expertos en desarrollo social y ambiente, así como la investigación aplicada los problemas sociales y ambientales.

En los resultados comparativos entre estudiantes y docentes, se encontró un contraste en las respuestas. Para el indicador de la vinculación de temas de RSU en los cursos, los estudiantes muestran opiniones más negativas, contra la opinión favorable de los docentes quienes expresaron que sí vinculan sus cursos a los problemas sociales y ambientales de la actualidad. Se encontró también

que, la valoración sobre la actualización de cursos en respuesta a las necesidades sociales fue medianamente positiva.

Los resultados demuestran que es necesario adaptar el currículo con temas de RSU, incluyendo una formación orientada al cuidado del medio ambiente, vinculada a la realidad de los problemas sociales y ambientales. Todo lo anterior, pudiéndose lograr a través del contacto de especialistas con los estudiantes, participación en grupos, redes, foros, proyectos de investigación y actividades que promuevan el desarrollo sostenible.

En la variable de formación ética e integral, la percepción de los estudiantes es satisfactoria, en cuanto que consideran recibir una formación ética y ciudadana y además integral y no solo especializada. Es importante considerar que una parte considerable de las opiniones de los estudiantes expresaron estar parcialmente de acuerdo o parcialmente en desacuerdo respecto a dicha formación.

Se realizaron algunas medidas comparativas para la variable de formación ética e integral, en la cual se compararon las opiniones de estudiantes y docentes. El resultado más positivo, fue la valoración sobre si la formación que brinda la universidad ayuda a ser socialmente responsable, en este indicador, estudiantes y docentes estuvieron de acuerdo. Otro de los resultados más positivos, se tiene que el 65% opinó favorablemente con respecto al crecimiento personal en valores y principios. Por otro lado, los resultados negativos son las valoraciones acerca del ambiente anticorrupción y la realización de actos ilegales.

Acerca de la variable experiencia vivencial de la RSU, los resultados de la opinión de estudiantes han sido insatisfactorios, pues el 48% expresó que la universidad no promueve la conciencia de las injusticias del contexto social. Además, el 52% de estudiantes mostró resultados medianamente positivos para el indicador sobre una formación que los relaciona de cara a cara con la pobreza.

Se realizó un análisis comparativo entre las opiniones de estudiantes y docentes respecto a la participación en experiencias que permitan vivenciar las desigualdades sociales. Los resultados de este indicador fueron no deseables, por lo que se necesita trabajar en una formación que, a través de la sensibilización del estudiante, lo enfrente a situaciones reales de pobreza,

injusticia y carencias sociales, y que lo motiven a realizar proyectos sociales para innovar soluciones a dichos problemas.

La opinión de docentes expresa la necesidad de realizar acciones de academia que relacionen aspectos de responsabilidad social con las materias que se imparten. Se encontró también la necesidad de que los docentes participen en actividades de voluntariado social, así como en proyectos sociales que les permitan vincular la clase con dichos proyectos.

La variable integración de actores sociales externos en el diseño de las mallas curriculares fue evaluada solo por los docentes. Los resultados de todos los indicadores de esta variable fueron no deseados. Se encuentra la necesidad de realizar reuniones entre docentes y actores externos para discutir la pertinencia del currículo, así como reuniones con egresados para evaluar el currículo de acuerdo a las demandas sociales.

3.3 Dimensión: Gestión social del conocimiento

Variable: agenda ética y orientada a las necesidades sociales

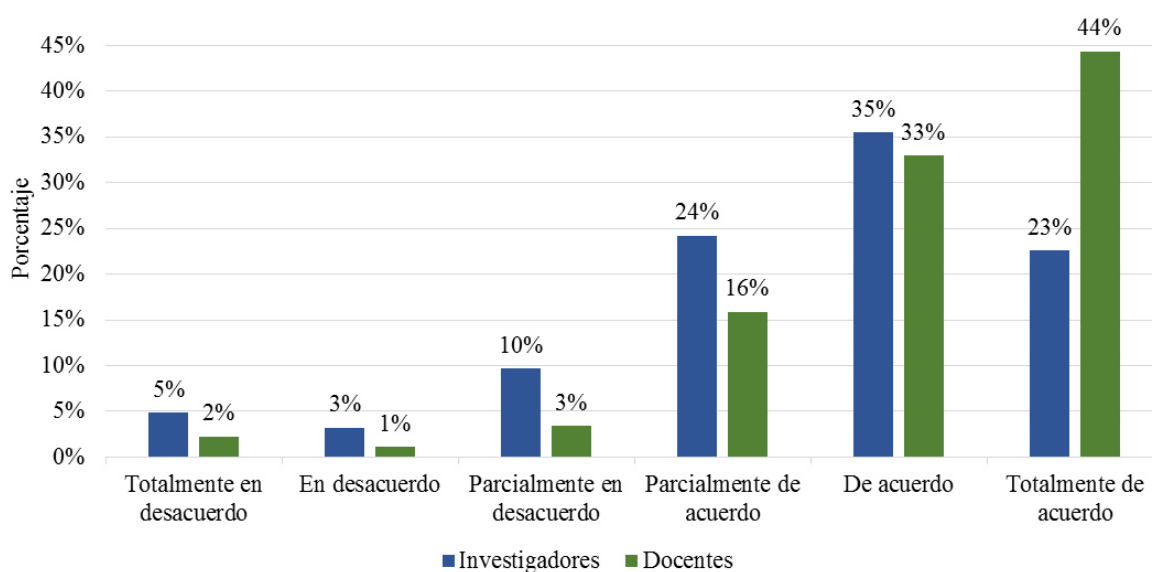


Gráfico 47. Nivel de aceptación sobre las líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental (Criterio de investigadores y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *la universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental* (gráfico 47) el 44% y 33% de docentes, así como el 23% y 35% de los investigadores opinaron estar

“totalmente de acuerdo” o “de acuerdo”. Además, el 16% y 3% de los docentes y el 24% y 10% de investigadores expresaron resultados de “parcialmente de acuerdo” y “parcialmente en desacuerdo”.

Como se observa, el 1% y 2% de docentes, junto con el 3% y 5% de investigadores valoraron la pregunta cómo “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”. Los resultados reflejan discrepancia entre las opiniones, pues la de docentes es más positivo que la de investigadores. Los resultados promediados fueron 67.5% positivos (totalmente de acuerdo y de acuerdo), 26.5% medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y en desacuerdo) y 5.5% negativos, por lo que no son muy deseables (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo).

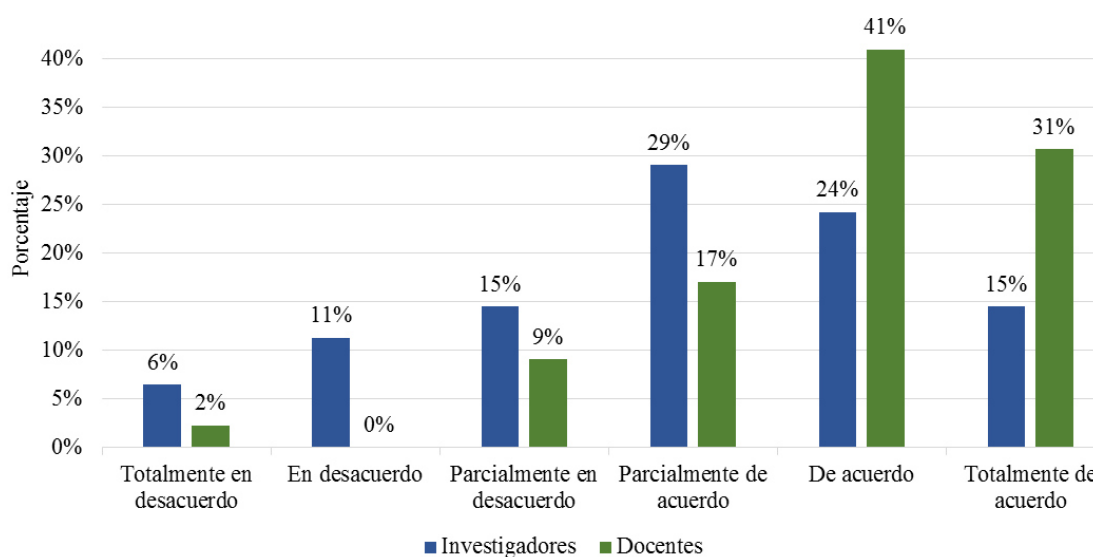
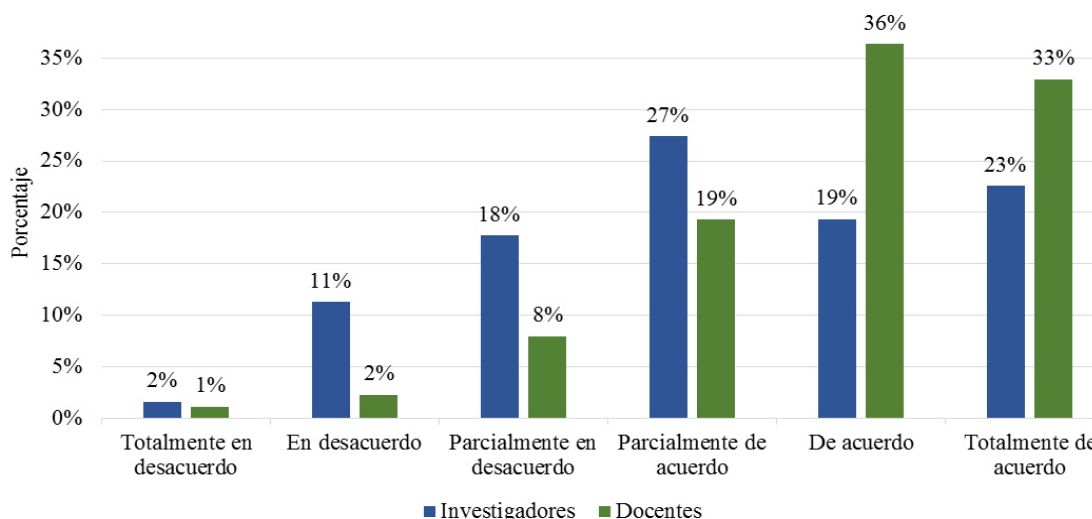


Gráfico 48. Valoración sobre la definición de temas de investigación. (Criterio de investigadores y docentes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 48, muestra resultados para la pregunta *los temas de investigación son definidos en consulta con los intereses de los grupos externos involucrados*. El 31% y 41% de los docentes, así como el 15% y 24% de investigadores, expresaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con que los temas de investigación son definidos en consulta. En las categorías parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, los resultados fueron el 17% y 9% para docentes y 29% y 15% para investigadores.

Por último, solo el 2% de docentes y el 17% de investigadores, opinaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Promediando los resultados de acuerdo al nivel de la categoría se obtuvo que el 55.5% fueron positivos, 35% medianamente positivos y el 9.5% negativos. En estos resultados que no son los deseables, se observa una diferencia evidente entre la opinión de investigadores y docentes. Los investigadores quienes están dedicados a la gestión del conocimiento, opinan menos favorablemente.

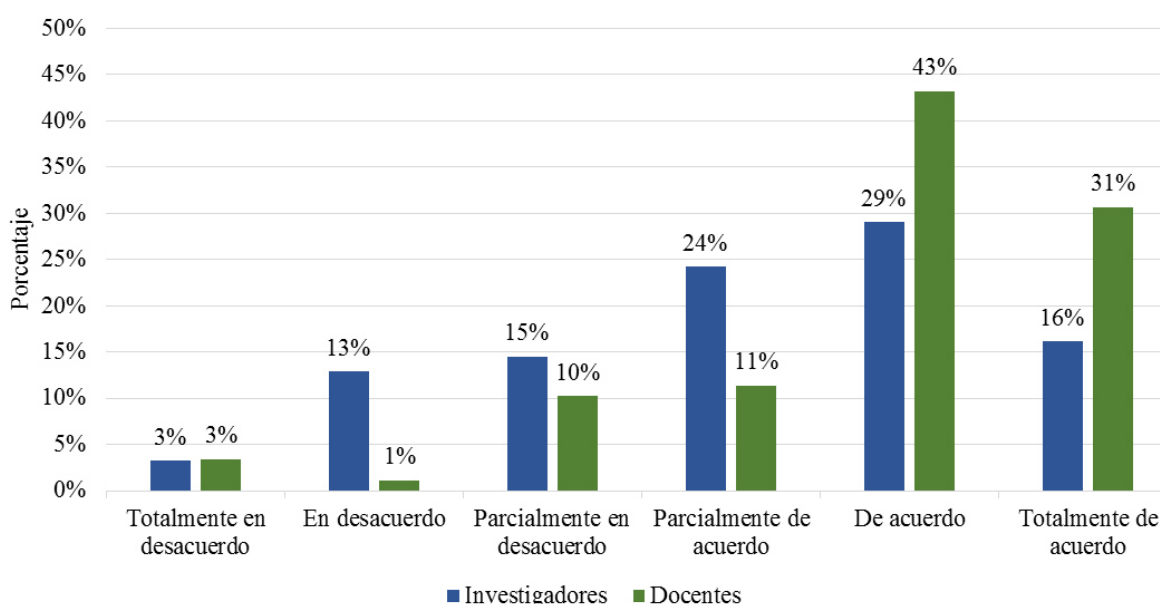


Gráfica 49. Valoración sobre los procesos de consulta en las investigaciones (según investigadores y docentes).

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico anterior se presentan las respuestas a la pregunta de *durante la investigación existen procesos de consulta con los usuarios de los resultados a través de entrevistas, reuniones comunitarias u otros dispositivos*. Se observa que el 33% y 36% de los docentes, así como el 23% y 18% de investigadores opinaron en las categorías de totalmente de acuerdo y de acuerdo, lo cual representa el 56%. Por otro lado, en parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, el 19% y 8% de docentes y el 27% y 18% de investigadores, representan el 36% de las respuestas.

Finalmente, en los resultados más negativos se obtuvo un 8%, compuesto por el 2% y 1% de docentes y 11% y 2% de investigadores que eligieron las categorías de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Como se observa, los resultados no son los deseables. También se muestra que la opinión de investigadores es más negativa que la de docentes.



Gráfica 50. Opinión de investigadores y docentes sobre el involucramiento de grupos externos en la investigación

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

La gráfica 50, presenta los resultados a la pregunta *los grupos externos involucrados en la investigación participan de su evaluación final, cuyos resultados se integran al documento*. Entre los resultados más positivos (totalmente de acuerdo y de acuerdo) se tiene el 31% y 43% para docentes y el 16% y 29%. En las categorías de parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo (medianamente positivas), se obtuvieron los porcentajes de 11% y 10% para docentes y también el 24% y 15% para investigadores.

Por último, en los resultados negativos se obtuvo 1% y 3% para docentes, así como el 13% y 3% para investigadores. Se observa que los promedios generales por nivel de categoría son: 59.5% para los resultados positivos, 30% para medianamente positivos y el 10% negativos. Los porcentajes anteriores muestran resultados no deseables, además se muestra una vez más que la opinión de investigadores es más negativa que la de docentes.

Variable: Articulación entre investigación y la formación profesional

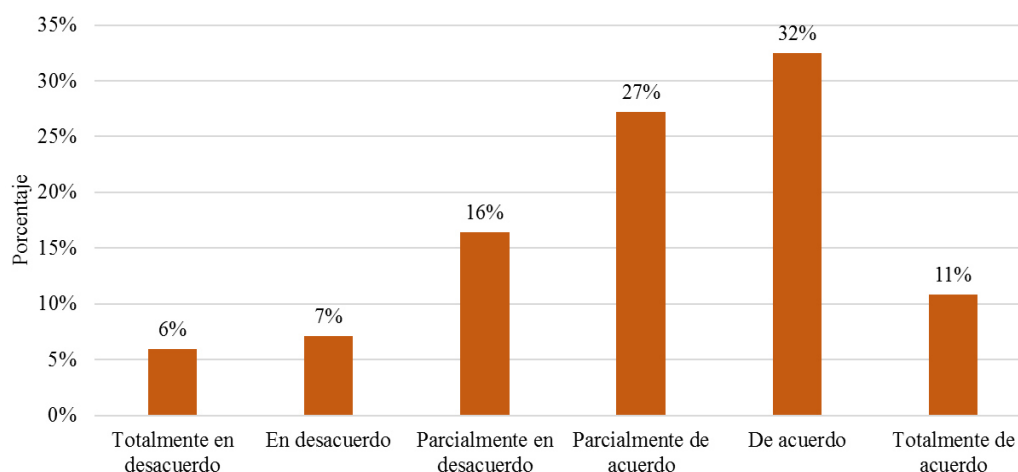


Gráfico 51. Valoración de una formación orientada a la investigación aplicada a la solución de problemas sociales y/o ambientales (criterio de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Se observan los resultados a la pregunta *dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de hacer investigación aplicada a la solución de problemas sociales y/o ambientales*, en el gráfico 51. Al respecto, los estudiantes opinaron en un 32% estar de acuerdo, en 27% parcialmente de acuerdo y en un 16% parcialmente en desacuerdo. También expresaron en 11% estar totalmente de acuerdo con el tema, en 7% en desacuerdo y en 6% totalmente en desacuerdo. Los resultados por nivel de categoría muestran resultados no deseables pues el 43% (11%+32%) fueron positivos, 43% (27%+16%) medianamente positivos y 13% (6%+7%) negativos.

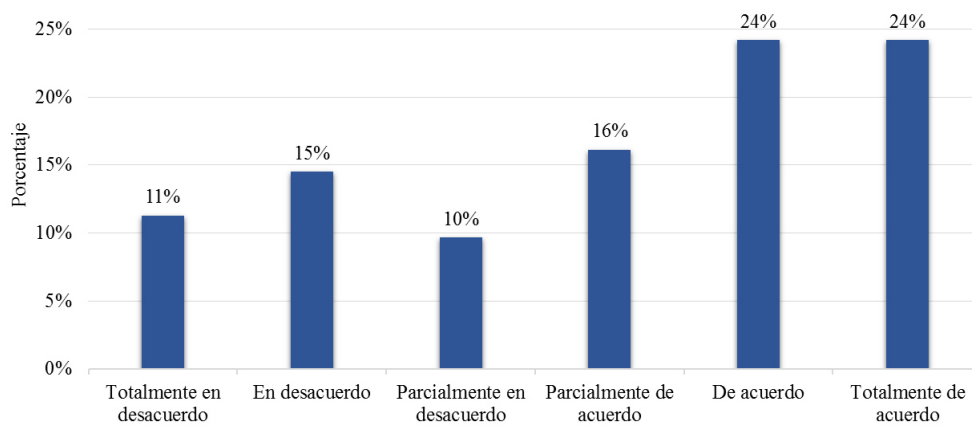


Gráfico 52. Valoración de investigadores sobre las prácticas de investigación de los estudiantes de pregrado

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 52, se observan las respuestas a la pregunta: *Los estudiantes de pregrado deben obligatoriamente practicar la investigación en varios cursos de su formación*. Se observa que el 48% de los investigadores evaluó con resultados positivos (24% totalmente de acuerdo + 24% de acuerdo). El 26% (10%+26%), opinó en las categorías medianamente positivas y también el 26% (15%+11%) opinó, pero en las categorías negativas (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo). Los resultados no son los favorables pues más de la mitad no optó por evaluaciones positivas.

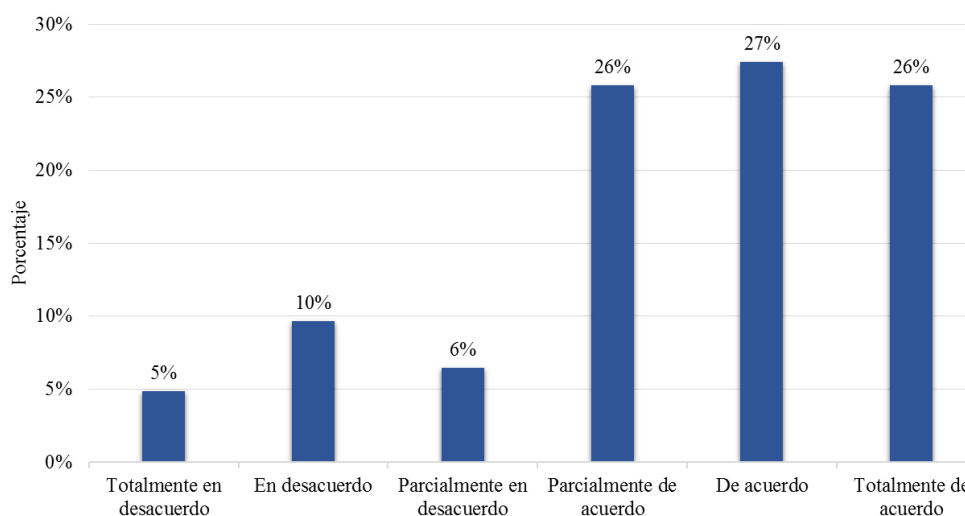


Gráfico 53. Valoración de investigadores sobre proyectos y programas de investigación que incorporan alumnos

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Se observa en el gráfico anterior, la evaluación a la pregunta *Los proyectos y programas de investigación incorporan sistemáticamente a los alumnos*. Los resultados que se obtuvieron son: para totalmente de acuerdo 26% y de acuerdo 27%, lo cual representa el 53% de respuestas positivas. Para los resultados medianos se tuvo el 32%, 26% parcialmente de acuerdo y 6% parcialmente en desacuerdo. Finalmente, en los resultados negativos el porcentaje fue 15%, 10% en desacuerdo y 5% totalmente en desacuerdo. Se observa una vez más que los resultados no son favorable.

Variable: Diálogo con actores externos

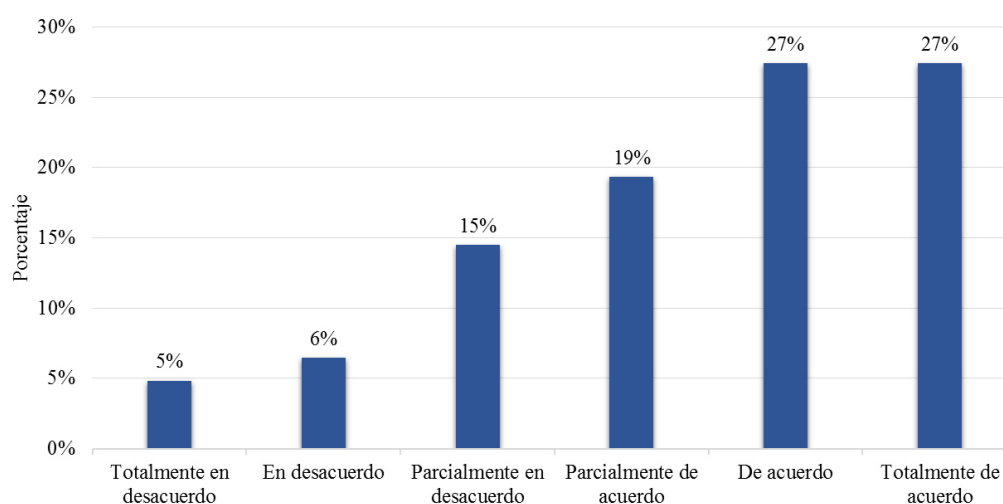


Gráfico 54. Valoración sobre las alianzas y sinergia establecidas por la universidad para la investigación (criterio de investigadores)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 54, se observan resultados a la pregunta de *la universidad establece alianzas y sinergias con otros actores (gobierno, empresas, u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales*. Los resultados obtenidos indican que el 55% opinaron en las categorías más positivas (27% totalmente de acuerdo y 27% de acuerdo). En las categorías medianas el porcentaje fue 34% (19% parcialmente de acuerdo y 15% parcialmente en desacuerdo). Por último el 11% opinó en las categorías negativas (6% en desacuerdo y 5% totalmente en desacuerdo)

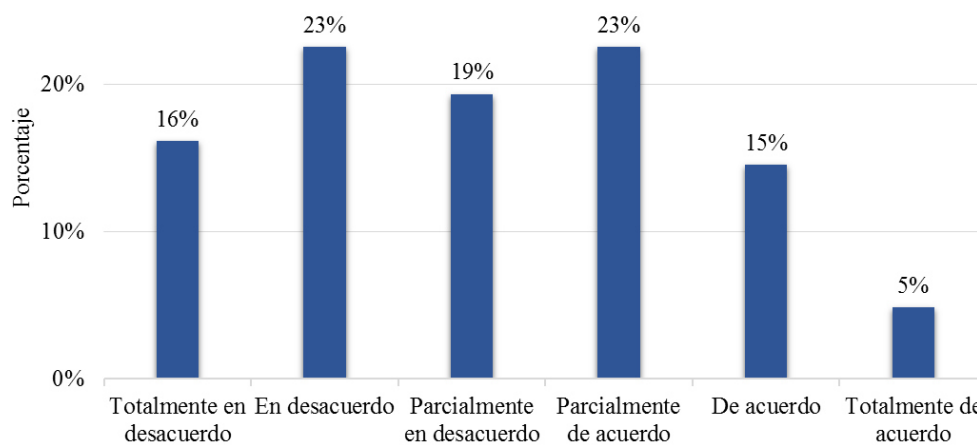


Gráfico 55. Valoración sobre el diálogo entre investigadores y decisores políticos (criterio de investigadores)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de en la universidad se promueve y estimula el diálogo entre investigadores y decisores políticos (ver gráfico 55), los investigadores contestaron en un 5% y 15% estar totalmente de acuerdo y de acuerdo (20%). El 23% y 19% opinó estar parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo (42%). Finalmente, el 23% expresó estar en desacuerdo y el 16% totalmente de acuerdo (39%). Se observa que los resultados no son los favorables, puesto que la mayoría opinaron en las categorías medianas (42%) o negativas (39%).

Variable: Divulgación

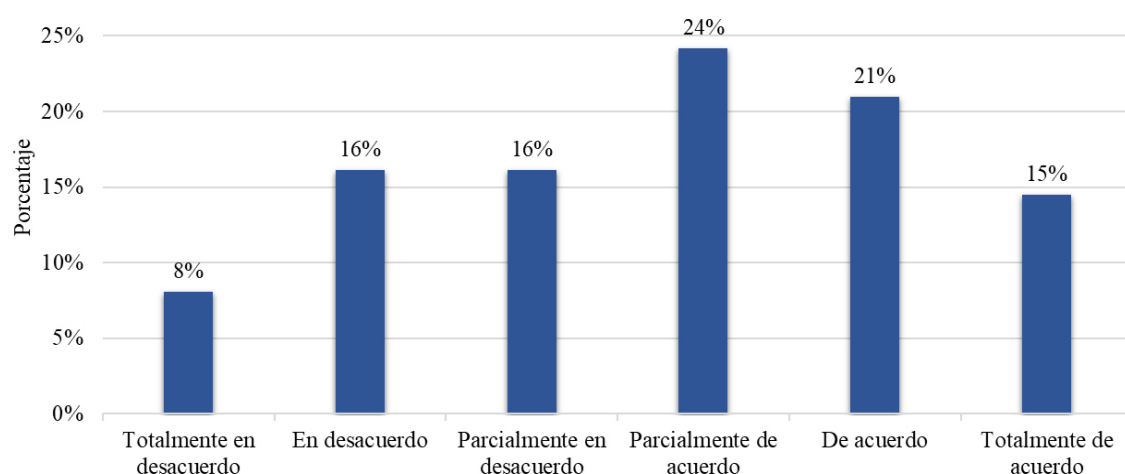


Gráfico 56. Valoración sobre la divulgación científica a la academia (criterio de investigadores)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico anterior se muestran los resultados de *la universidad promueve la divulgación científica y la difusión del saber a públicos marginados de la academia*. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes, 26% de acuerdo, 18% parcialmente de acuerdo, 18% en desacuerdo, 15% parcialmente en desacuerdo, 13% totalmente de acuerdo y 11% totalmente en desacuerdo. Se observa que el 35% (15%+21%) opinaron en las categorías favorables, el 40% (24% + 16%) se expresó en las categorías medianas y el 24% (16%+8%) en las negativas. Los resultados no son los deseables.

Variable: Investigación multidisciplinaria

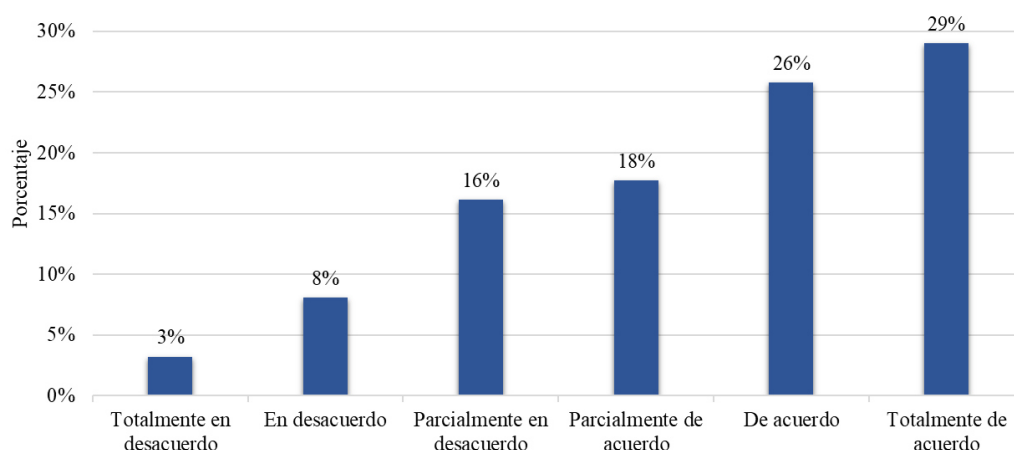


Gráfico 57. Valoración sobre la investigación interdisciplinaria

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 57. muestra las respuestas a la pregunta *los problemas multidimensionales son investigados de manera interdisciplinaria*. Se observa que el 29% y 26% expresaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo, lo cual representa el 55% de respuestas positivas. El 18% y el 16% opinó estar parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo, representando el 34%. Finalmente el 8% y el 3%, dijeron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo cual representa 11% de respuestas negativas. Se observa que las respuestas no son favorables.

Conclusiones de la Dimensión Gestión Social del Conocimiento

La variable de agenda ética y orientada a las necesidades sociales, fue evaluada a la par por docentes e investigadores. Se encontraron resultados dispersos en los indicadores relacionados, la opinión de los investigadores es menos favorable, pero más real y con mayor impacto para esta dimensión. El indicador con resultados más bajos fue de la definición de temas de investigación en consulta con grupos externos. Por otro lado, el indicador mejor evaluado, fue la valoración de las líneas de investigación con base al desarrollo social y sustentabilidad. Respecto a los resultados, se encontraron necesidades de orientar las líneas de investigación al desarrollo social y sostenibilidad ambiental. Por otro lado, existe la necesidad de establecer en conjunto con grupos externos,

la agenda de las líneas de investigación. Así como, consultar los resultados obtenidos de la investigación con los usuarios del desarrollo.

Los resultados para la variable articulación entre investigación y la formación profesional, evaluada por investigadores, muestran como el indicador mejor valorado que los proyectos y programas de investigación involucran a los alumnos; no obstante, solo el 53% opinó favorablemente al respecto. Por otro lado, el indicador con resultado más negativo se obtuvo que los investigadores carecen de tiempo y recursos para atender a los alumnos en los proyectos de investigación.

En la variable, diálogo con actores externos, los investigadores más favorablemente el indicador sobre las alianzas y sinergias que la universidad establece con gobierno, empresas, u ONG, no obstante, el porcentaje fue solo el 55% de respuestas positivas contra el 34% de medianamente positivas. El indicador con resultados más bajos (42% y 39% para medianamente positivo y negativo) fue el del diálogo entre investigadores y decisores políticos.

Acerca de la divulgación, los investigadores dieron opiniones no favorables. Se encuentran las necesidades de crear sistemas de promoción, medios específicos de difusión y transferencia de conocimiento hacia la sociedad e interiormente en la academia.

En la variable investigación multidisciplinaria, los investigadores afirman en 55% que los problemas multidimensionales son atendidos con investigación multidisciplinaria. Sin embargo, expresaron resultados negativos para el indicador sobre los mecanismos de capacitación en investigación transdisciplinaria para docentes e investigadores.

3.4 Dimensión: Participación Social

Variable: Articulación con otros actores sociales

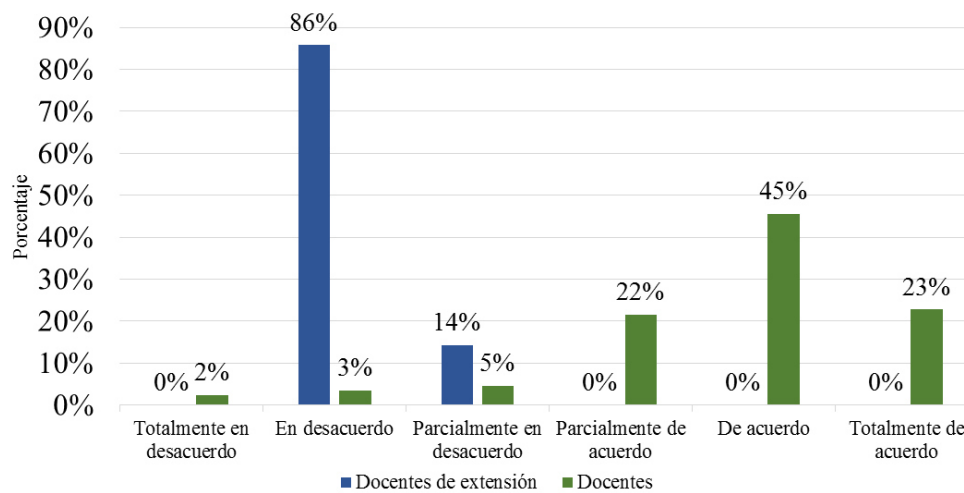


Gráfico 58. Valoración sobre la participación de actores de diversas especialidades en los proyectos de vinculación social (criterio de docentes y docentes de extensión)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 58, muestra los resultados a la pregunta de: los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios hacen intervenir diferentes actores de diversas especialidades y con diversas habilidades que reflexionan y trabajan juntos. Como se observa, el 45% de docentes opinó estar de acuerdo, el 23% totalmente de acuerdo, 22% parcialmente de acuerdo. La opinión de docentes es favorable, puesto que el 68% (23% + 45%) fueron respuestas positivas.

Por otro lado, el gráfico, presenta también la valoración de docentes de extensión a la pregunta el proyecto de vinculación social hace intervenir diferentes actores de diversas especialidades y con diversas habilidades que reflexionan y trabajan juntos. Se observa que el 14% se expresó estar parcialmente en desacuerdo y el 86% en desacuerdo. Lo anterior representa resultados no deseables y que contrastan con la opinión de docentes la cual fue positiva.

Variable: Generación de cambios

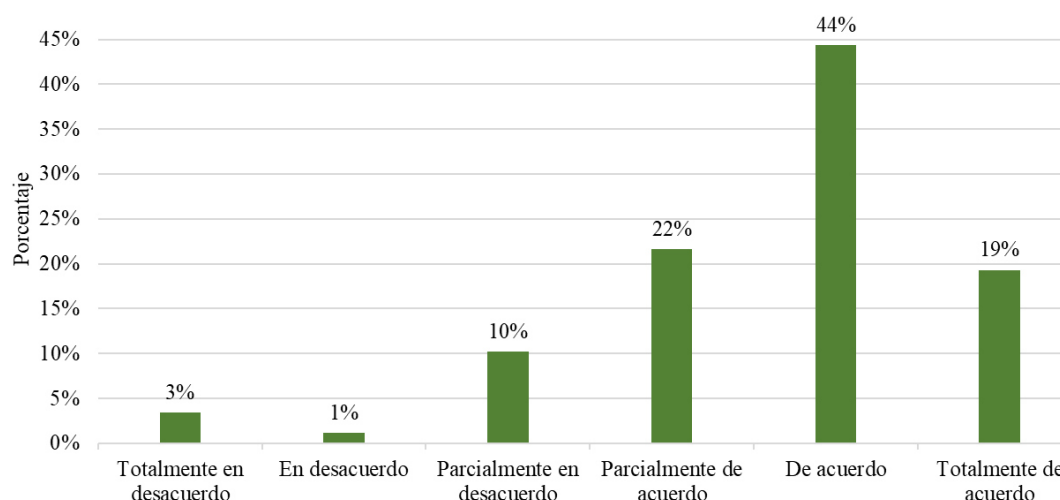


Gráfico 59. Valoración de docentes sobre los cambios que generan los proyectos de vinculación social

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los docentes respondieron a la pregunta de: *los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios generan cambios en la universidad (publicaciones, nuevas investigaciones, modificación a la malla curricular)*. Como lo muestra el gráfico, el 41% dijo estar de acuerdo, el 32% totalmente de acuerdo, el 13% parcialmente de acuerdo y el 11% parcialmente en desacuerdo. Si bien el 73% (32% + 41%) de las opiniones son favorables, es importante considerar el 24% (11%+13%) que expresó respuestas medianamente favorables.

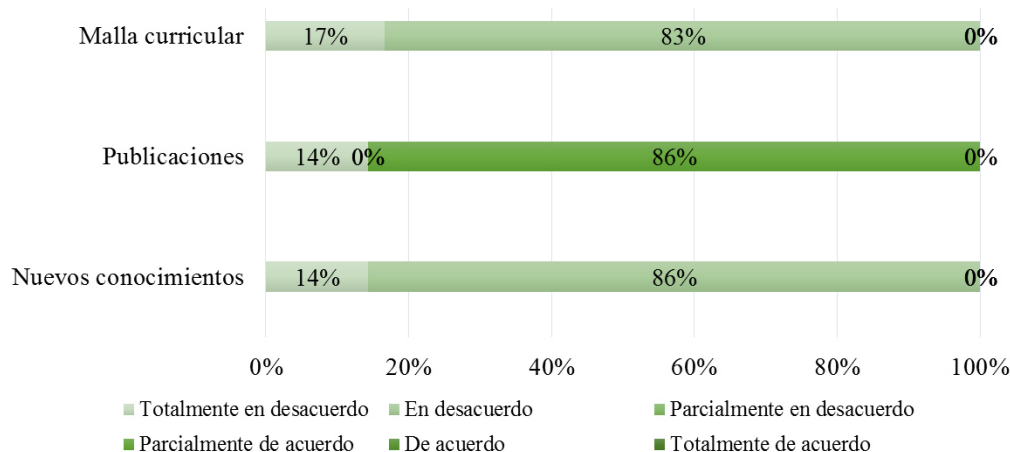


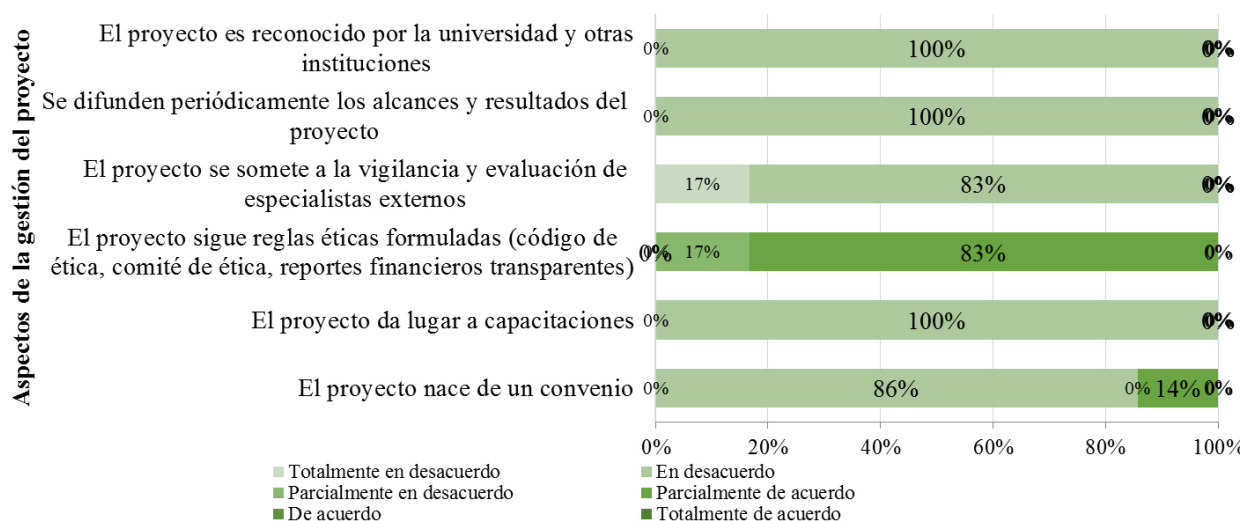
Gráfico 60. Valoración de docentes de extensión sobre los cambios que generan los proyectos de vinculación social

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 60, se observan los resultados a la valoración hecha por docentes de extensión acerca de los cambios que generan los proyectos de vinculación social en tres aspectos: generación de nuevos conocimientos, elaboración de publicaciones y creación de nuevas asignaturas en la malla curricular.

Se observa que los resultados fueron, para nuevos conocimientos: 86% en desacuerdo y 14% totalmente de acuerdo. Para publicaciones: 86% parcialmente de acuerdo y 14% totalmente en desacuerdo. Y para cambios en la malla curricular, 83% en desacuerdo y 17% totalmente en desacuerdo. Los resultados son desfavorables, el 71% fueron negativos (categorías totalmente en desacuerdo y en desacuerdo) y el 29% medianamente positivos (parcialmente de acuerdo y parcialmente en desacuerdo)

Variable: Gestión del proyecto



Gráfica 61. Valoración sobre los aspectos de gestión del proyecto de gestión social (opinión de docentes de extensión)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

Los docentes de extensión valoraron los aspectos de la gestión de los proyectos de vinculación social en los que han participado (ver Gráfico 61). Los resultados fueron del 100% en la categoría en desacuerdo para los aspectos sobre el reconocimiento del proyecto, la difusión de sus resultados y la realización de capacitaciones. El aspecto de la vigilancia del proyecto por parte de actores externos fue evaluado con el 17% para totalmente en desacuerdo y 83% en desacuerdo.

Sobre si el proyecto nace a partir de un convenio, 86% en desacuerdo y 14% parcialmente de acuerdo. Finalmente el aspecto mejor valorado, pero aún con resultados medianamente favorables, fue el de reglas éticas formuladas para el proyecto, con 17% parcialmente en desacuerdo y 83% parcialmente de acuerdo. Como se observa, los resultados son negativos.

Variable: Integración de la formación profesional con la proyección social

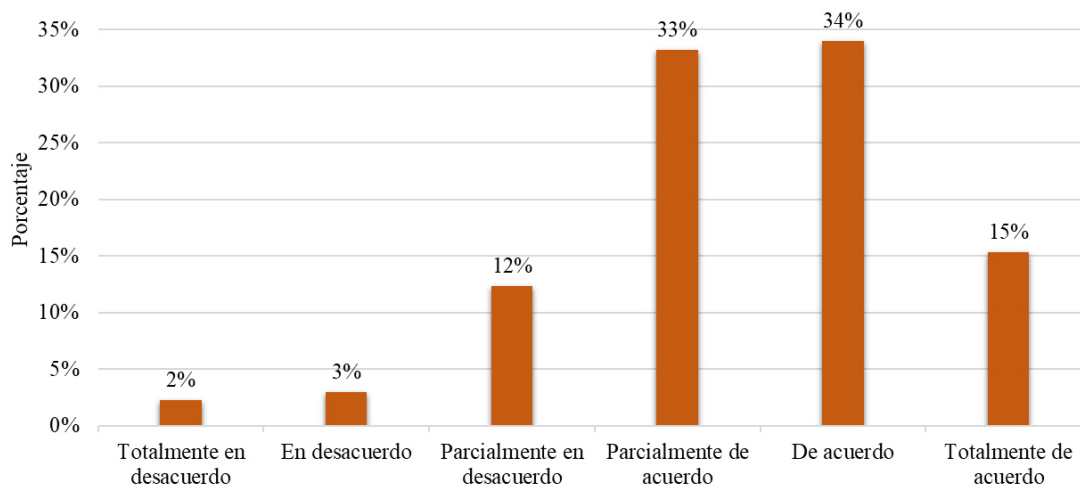


Gráfico 62. Percepción de estudiantes sobre la preocupación de su universidad acerca de los problemas sociales

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico anterior se muestra la valoración a la pregunta *de percibo que mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes seamos agentes de desarrollo*. Como se observa, el 34% de estudiantes opinó estar de acuerdo, el 33% parcialmente de acuerdo, el 15% totalmente de acuerdo y el 12% parcialmente en desacuerdo. Los resultados obtenidos son no deseables, pues el 49% (15% + 34%) fueron positivos y el 46% (33% + 12%) medianamente positivos.

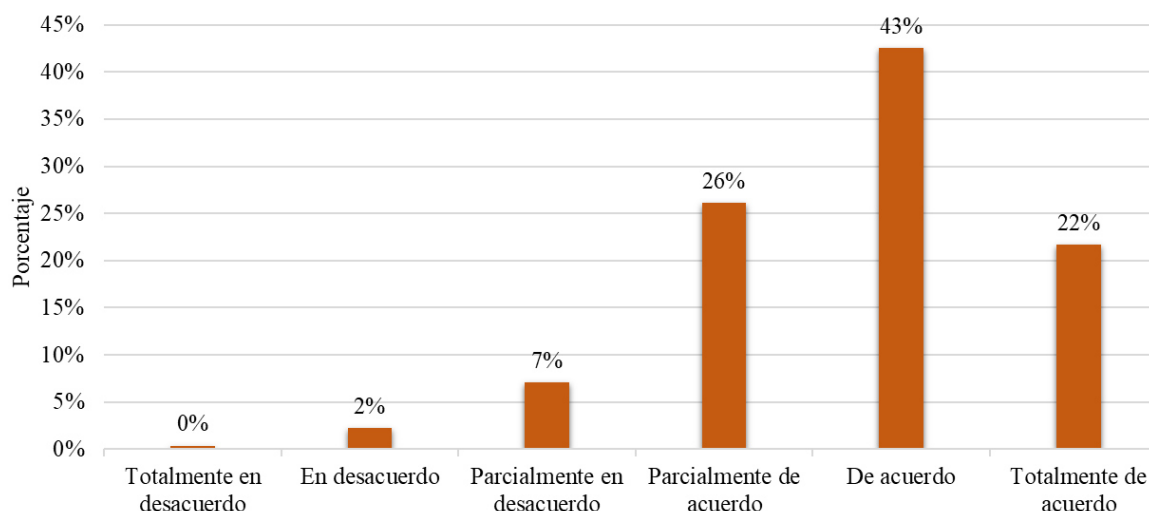


Gráfico 63. Nivel de aceptación sobre las iniciativas de voluntariado (opinión de estudiantes)

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta *en mi universidad existen iniciativas de voluntariado y la universidad nos motiva a participar de ellos*, los estudiantes contestaron en 43% estar de acuerdo (ver gráfico 63), en 26% parcialmente de acuerdo y 22% totalmente de acuerdo. Las respuestas son favorables, pues el 65% (22%+ 43%) contestaron en las categorías más positivas. Sin embargo, no se debe despreciar el 33% (26% + 7%) que se expresó en las categorías medianamente positivas.

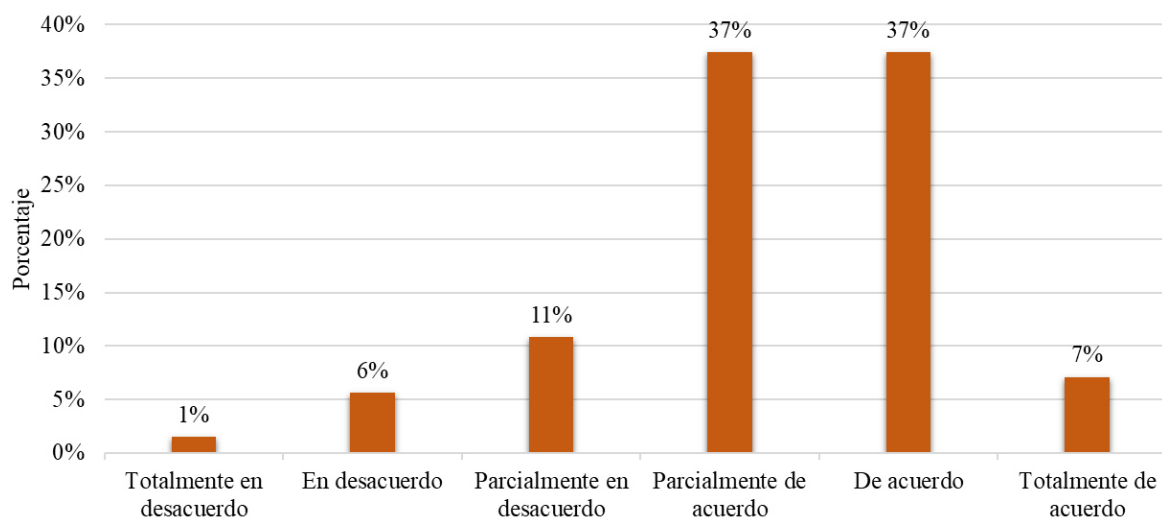


Gráfico 64. Valoración de estudiantes sobre su aprendizaje acerca de la realidad nacional y problemas sociales del país

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 64, muestra la valoración a la pregunta *en el transcurso de mi vida estudiantil he podido aprender mucho sobre la realidad nacional y los*

problemas sociales de mi país. Se observa que el 7% y 37% opinaron positivamente en las categorías totalmente de acuerdo y de acuerdo. El 37% y 11% se expresaron en las categorías medianamente positivas y el 7% en el nivel negativo. Los valores anteriores muestran resultados no deseables pues el 45% fueron favorables y el 48% medianamente favorables.

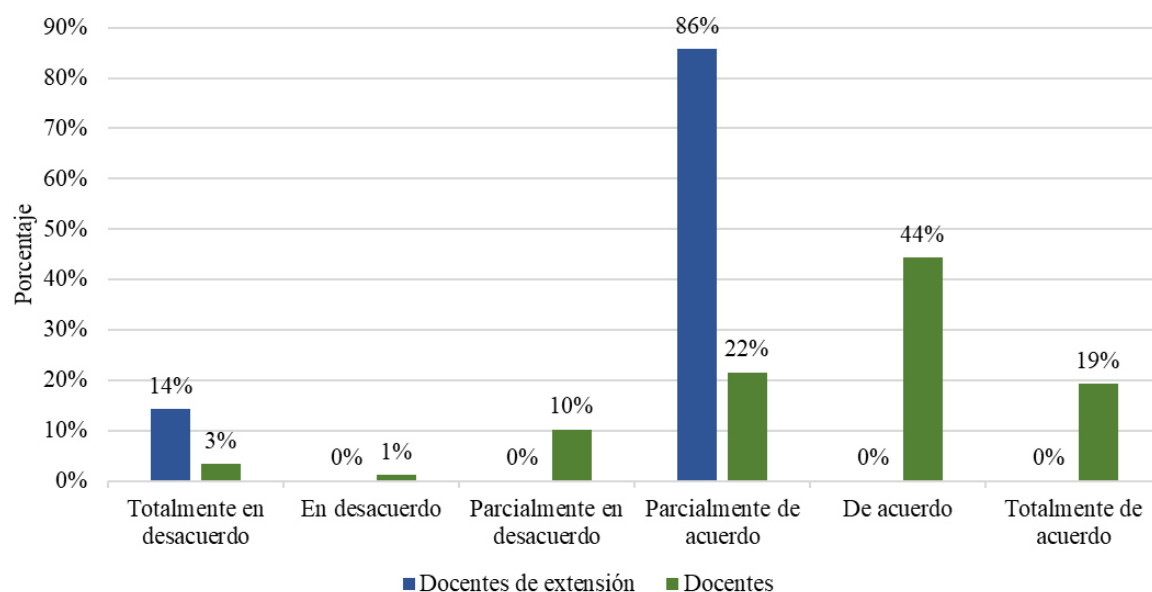


Gráfico 65. Valoración sobre la aplicación de conocimientos especializados en los proyectos de vinculación social (criterio de docentes y docentes de extensión)

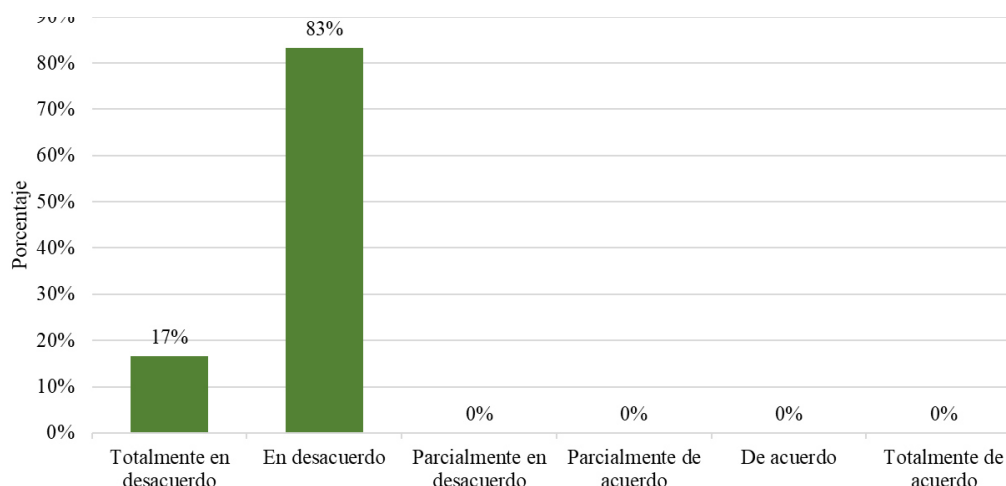
Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

En el gráfico 65, se observan los resultados de la pregunta *los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios necesitan de la aplicación de conocimientos especializados para llevarse a cabo*, valorada por docentes. El 44% de docentes opinó estar de acuerdo, el 22% parcialmente de acuerdo, el 19% totalmente de acuerdo y el 10% parcialmente en desacuerdo. Al sumar los valores por nivel de categoría, se tiene que el 63% fueron resultados positivos, 32% medianamente positivos y solo el 4% negativos. Lo anterior refleja una valoración medianamente favorable.

En el mismo gráfico, se muestran las respuestas de los docentes de extensión a la pregunta *el proyecto de vinculación social necesita de la aplicación de conocimientos especializados para llevarse a cabo*. Se observa un contraste en las respuestas de ambos actores, pues el 86% dijo estar parcialmente de acuerdo

y el 14% totalmente en desacuerdo. Lo anterior representan resultados no deseables.

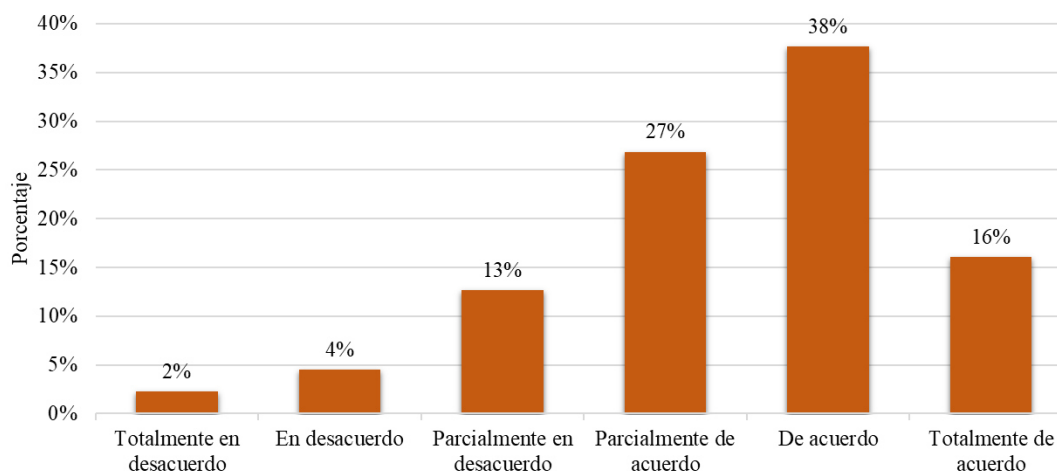
Variable: Lucha contra el asistencialismo



Gráfica 66. Valoración de docentes de extensión sobre la lucha contra el asistencialismo

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

El gráfico 66, muestra resultados a la pregunta el proyecto de extensión social se cuida a sí mismo de no caer en el asistencialismo, paternalismo o de no crear feudos. Se observa que las opiniones son todas negativas, 83% para en desacuerdo y 17% totalmente en desacuerdo.



Gráfica 67. Valoración de estudiantes sobre la lucha contra el asistencialismo

Fuente: Elaboración propia con datos de las encuestas

A la pregunta de *en el transcurso de mis estudios he podido ver que asistencialismo y desarrollo están poco relacionados*, los estudiantes contestaron

en 38% estar de acuerdo y 27% parcialmente de acuerdo. Como lo presenta el gráfico 67, el 16% dijo estar totalmente de acuerdo, el 13% parcialmente en desacuerdo, 4% en desacuerdo y 2% totalmente en desacuerdo. Los valores anteriores representan resultados más positivos que los expresados por los docentes de extensión, sin embargo, sigue siendo resultados no deseados. El 54% (16% + 38%) fueron respuestas positivas, 40% (27% + 13%) medianamente positivas y 6% (4% + 2%) negativas

Conclusiones de la Dimensión Participación Social

Los resultados para la variable articulación con otros actores sociales muestran respuestas contrastantes entre la opinión de docentes y docentes de extensión. Las respuestas de los docentes fueron favorables en cuanto que opinan que sí hay especialistas de diversas áreas que trabajan juntos en los proyectos de vinculación social. Por otro lado, la respuesta de docentes de extensión es muy negativa (86%).

Acerca de la variable generación de cambios los docentes expresaron respuestas favorables. Por otro lado, los docentes de extensión valoraron específicamente los aspectos en donde se generan dichos cambios, los resultados fueron desfavorables para cambios en la malla curricular y generación de nuevos conocimientos. Y medianamente favorables para la generación de publicaciones a partir de los proyectos de vinculación social.

En cuanto a la variable gestión del proyecto, los docentes de extensión la valoraron negativamente. Se destaca una opinión medianamente favorable para el aspecto sobre reglas ética formuladas para el proyecto. Con dichos resultados se descubre la necesidad de trabajar en proyectos de vinculación social que nazcan a partir de un convenio, que incluyan revisores externos, que se difundan sus resultados y que dé lugar a capacitaciones para personal interno y externo a la universidad. Con todos estos elementos, los proyectos de vinculación podrán alcanzar mayor reconocimiento.

La variable integración de la formación profesional con la proyección social fue valorada por estudiantes, docentes y docentes de extensión. Los estudiantes opinaron medianamente favorable acerca de la realización de iniciativas de

voluntariado en la universidad. Por otro lado, valoraron como negativas: su percepción de que la universidad se interesa por los problemas sociales a fin de ponerles solución y el aprendizaje, a lo largo de su vida universitaria, acerca de la realidad y problemas del país.

Acerca de la aplicación de conocimientos especializados en los proyectos de vinculación sociales, los docentes dieron respuestas medianamente favorables. En contraste, los docentes de extensión se expresaron muy negativos al respecto.

Por último, en cuando a la variable lucha contra el asistencialismo, se obtuvieron respuestas no favorables. De nuevo los resultados por parte de docentes de extensión son muy negativos. Por parte de los estudiantes hubo una respuesta medianamente positiva. Es necesario

3.5 Conclusiones del capítulo

Se presentaron en este capítulo los resultados para el autodiagnóstico sobre responsabilidad social en la FIME. Para cada una de las dimensiones fue posible realizar gráficos comparativos que contrastan las opiniones de los distintos actores encuestados. Al finalizar cada sección del capítulo, se presenta una conclusión de hallazgos encontrados en cada una de las cuatro dimensiones. Con la información obtenida con el autodiagnóstico se observa que existen carencias en la gestión de la FIME, las cuales no permiten alcanzar una formación socialmente responsable. Para disminuir dichas carencias, es necesario elaborar una estrategia que oriente el actuar de la facultad para poder aplicar la cultura de responsabilidad social.

4. ESTRATEGIA

En este capítulo se precisa el contenido de la estrategia de gestión centrada en la unidad de lo personal y lo social para la formación socialmente responsable que se propone en esta tesis. Para comenzar se establece el objetivo de la estrategia, así como los objetivos, acciones y recomendaciones para cada una de sus cuatro etapas. Finalmente, se presenta una ejemplificación de la estrategia, en donde se señalan algunas acciones propuestas que servirán para guiar la ejecución. Los objetivos y acciones siguen las etapas generales de gestión y además se crearon a partir de la reflexión de los resultados del autodiagnóstico.

4.1 Descripción de la estrategia

Se plantea como objetivo general de la estrategia: *Contribuir al fortalecimiento de la cultura de responsabilidad social para alcanzar una formación socialmente responsable en la universidad, con base a la unidad de lo personal y lo social.* Las etapas que componen esta estrategia son cuatro:

Etapas I. Caracterización y diagnóstico de los actores participantes y procesos involucrados.

Objetivo 1: Identificar los impactos negativos de la facultad a la sociedad y medio ambiente, de acuerdo a la actividad cotidiana y objetivos de la facultad

Objetivo 2: Identificar las fortalezas, oportunidades y debilidades de la gestión de la escuela de ingeniería que permita alcanzar una formación socialmente responsable para los estudiantes.

Objetivo 3. Aplicar técnicas y métodos para la caracterización de los actores y factores que intervienen en la gestión para una formación socialmente responsable.

Acciones:

1. Evaluar las experiencias realizadas por la facultad en el tema de responsabilidad social. Revisar estudios sobre la gestión de la

responsabilidad social universitaria realizados en los últimos años a nivel nacional e internacional.

2. Identificar de los logros y deficiencias en la gestión socialmente responsable que ya se realiza. Precisar los elementos de mayor impacto positivo y negativo hacia la sociedad y medio ambiente.
3. Precisar las “Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), a través del proceso FODA se analizará el estado actual, para tener claridad de cómo y hacia dónde se dirige.
4. Determinar necesidades para alcanzar una gestión que promueva la formación socialmente responsable de los estudiantes de ingeniería.
5. Determinar las necesidades para formar a los docentes en temas de responsabilidad social
6. Determinar las necesidades para promover la cultura de responsabilidad social en la administración de la escuela, así como en la gestión de las investigaciones y proyectos sociales.

Recomendaciones para la aplicación de la etapa: de acuerdo al autodiagnóstico ya realizado y los resultados encontrados, se debe considerar lo siguiente:

- a. Análisis de las buenas prácticas realizadas a nivel local, nacional e internacional en materia de formación socialmente responsable.
- b. Análisis de los procesos y acciones efectuadas en la labor cotidiana de la universidad en cuanto al apego a los principios de responsabilidad social universitaria.
- c. Realizar un análisis con la herramienta FODA.
- d. Enlistar las necesidades en cada dimensión: formación, gestión, investigación y participación social, para lograr una formación socialmente responsable de los estudiantes de ingeniería.

Etapla II. Capacitación de los actores involucrados en la gestión para una formación socialmente responsable

Objetivo 1: Destacar la importancia de una gestión para una formación socialmente responsable en función de la unidad de lo personal y lo social.

Objetivo 2. Identificar el rol de cada uno de los actores en la gestión para una formación socialmente responsable

Objetivo 3. Capacitar a los gestores que promoverán la aplicación de la estrategia para una formación socialmente responsable

Acciones:

1. Análisis de los beneficios y el alcance de la implementación de la estrategia para una formación socialmente responsable en función de la unidad de lo personal y lo social.
2. Determinación de los roles y funciones de los actores para una formación socialmente responsable.
3. Determinación de nuevos procesos que funcionen como vigilantes y promotores del cumplimiento de la estrategia para una formación socialmente responsable.
4. Implementación de talleres sistemáticos para capacitar y sensibilizar a los gestores de la estrategia.

Recomendaciones para la aplicación de la etapa: Las principales sugerencias para aplicar esta etapa son:

- a. Enlistar los beneficios que reportará a cada actor involucrado, así como a la facultad, la universidad y la sociedad.
- b. Análisis de las funciones de los actores y su nivel de participación;
- c. Evaluación del impacto que cada actor brinda a la estrategia;
- d. Realización de talleres de capacitación sobre la estrategia, organizados periódicamente para involucrar constantemente a nuevos promotores de la responsabilidad social.

Etapas III. Planificación de acciones a ejecutar en el desarrollo de la estrategia

Objetivo: Establecer un plan de acción en el cual se definan los alcances, responsabilidades y metas de la gestión para una formación socialmente responsable.

Se elaboró para cada una de las variables objetivos específicos de acuerdo a los resultados obtenidos en el autodiagnóstico

Dimensión: Campus Responsable

1. Gestionar un programa de marketing que promueva la cultura de responsabilidad social a todos los actores universitarios de todos los niveles.
2. Gestionar un programa de capacitación continua para todo el personal en temas de responsabilidad social.
3. Sensibilizar a los docentes y el personal administrativo acerca del impacto de sus acciones en el trato con los alumnos
4. Fortalecer los medios de protección al alumno en caso de recibir un trato irrespetuoso por parte de algún docente, de manera que se evite la impunidad.
5. Creación de políticas y programas que logren la inclusión de grupos marginados para que tengan acceso a la formación universitaria y se les dé seguimiento de acuerdo a sus necesidades hasta el término de su carrera.
6. Integración de equipos multidisciplinarios que orienten para el seguimiento necesario a estudiantes con discapacidades físicas y/o intelectuales o desventajas a causa de su condición económico o social.
7. Fortalecer los programas de asesorías académicas y tutorías personalizadas, de manera que se garantice un seguimiento individual y constante a los estudiantes que lo requieran.
8. Diseñar un programa de capacitación al personal administrativo, docentes y estudiantes en temas ambientales
9. Gestionar una renovación en la infraestructura de manera que el arreglo de las instalaciones fomente la adquisición de hábitos ecológicos.
10. Creación de mecanismos de comunicación y acercamiento por parte de los directivos con los empleados, para dar información sobre las decisiones institucionales y recibir retroalimentación por parte de la comunidad.
11. Creación de mecanismos de comunicación y acercamiento de la administración hacia los estudiantes, de manera que sus opiniones y

acciones se integren en las instancias de gobierno, evitando caer en el proselitismo político.

Dimensión: Formación Profesional y Ciudadana

1. Creación de vínculos con especialistas en desarrollo social y ambiental, para promover la relación con estudiantes a través de actividad curriculares y/ o extracurriculares.
2. Integrar proyectos de investigación aplicada con estudiantes e investigadores con un enfoque de responsabilidad social.
3. Identificar las necesidades de los cursos actuales en temas de responsabilidad social
4. Gestionar proyectos sociales que involucren a los estudiantes y docentes, de manera que el estudiante se sensibilice ante los problemas sociales y ambientales y surja el deseo de crear soluciones para detenerlos.
5. Fortalecer las actividades académicas de manera que se tenga como objetivo dar una formación ética y ciudadana, integral y no solo especializada.
6. Crear mecanismos que combatan la corrupción e impunidad de manera que se eliminen los actos ilegales como la venta de exámenes o proyectos, compra de calificaciones, influencias para acreditar materias o actos similares.
7. Fomentar una cultura ética en todos los procesos académicos y administrativos.
8. Elaboración de programas que realicen actividades y proyectos que promuevan conciencia sobre las injusticias y carencias del contexto social y relacione a los estudiantes de cara con la pobreza, de manera que lo motiven a realizar proyectos sociales para innovar soluciones a dichas realidades
9. Creación de programas de voluntariado que involucren a los docentes, de manera que puedan surgir proyectos que les permitan vincular la clase con dichos programas de voluntariado.

Dimensión Gestión Social del Conocimiento

1. En la definición de las líneas de investigación considerar lo siguiente: que sean elaboradas en consulta con grupos externos, con base a las necesidades del desarrollo social y sostenibilidad ambiental, elaborarlas en conjunto con grupos externos y consultadas los usuarios del desarrollo.
2. Fortalecer los programas sistemáticos que involucren a los alumnos de pregrado en investigaciones aplicadas
3. Gestionar programas que comprometan a los investigadores para poder atender a los alumnos en los proyectos de investigación.
4. Fortalecer las alianzas y sinergias que la universidad establece con gobierno, empresas, u ONG en vistas del desarrollo nuevos conocimientos.
5. Crear mecanismos de diálogo entre investigadores y decisores políticos.
6. Crear sistemas de divulgación a través de medios específicos de difusión y transferencia de conocimiento hacia la sociedad e interiormente en la academia.
7. Fortalecer los procesos de investigación para que problemas multidimensionales sean atendidos de manera multidisciplinaria.
8. Generar mecanismos de capacitación en investigación transdisciplinaria para docentes e investigadores.

Dimensión Participación Social

1. Gestionar proyectos que incluyan especialistas de diversas áreas que trabajan juntos en los programas de vinculación social.
2. Planear proyectos de vinculación social que tengan un impacto en la malla curricular, en la generación de nuevos conocimientos y en diversos aspectos que generen cambios en la vida académica y administrativa de la universidad.
3. Crear mecanismos de difusión sobre los resultados de los programas de vinculación social.

4. Promover capacitaciones para personal interno y externo a la universidad a partir de las experiencias de vinculación social
5. Gestionar proyectos de vinculación social a partir de un convenio, que incluyan revisores externos y en donde sea necesario la aplicación de conocimientos especializados
6. Consolidar las iniciativas de voluntariado en la universidad, dando una mayor difusión entre docentes y estudiantes.
7. Integrar la cultura de la innovación social en la formación profesional, de manera que los estudiantes conozcan la realidad y problemas sociales del país, a fin de motivarlos en ponerles solución.
8. Generar proyectos sociales que exijan a los estudiantes aplicar conocimientos relacionados con su carrera de profesional. Que dichos programas no se limiten a ser asistencialistas y promuevan un desarrollo integral y sostenible de la comunidad beneficiada.

Acciones:

1. Definir los alcances de la estrategia para una formación socialmente responsable. Se deben establecer los límites que se desea alcanzar para cada una de las dimensiones establecidas, en concordancia con la estrategia propuesta y el modelo educativo de la universidad.
2. Establecer a partir de los objetivos específicos, las metas conjuntas de los diferentes actores implicados en la gestión, así como las acciones particulares a realizar. La programación de metas y acciones, debe realizarse con una calendarización y asignación de acción por actor.

Recomendaciones para la aplicación de la etapa: se sugieren realizar las siguientes acciones:

- a. Identificar aquellas acciones compartidas entre dos o más actores, y definir al responsable principal.
- b. Definir los límites de los procesos, así como de los roles y funciones de los actores involucrados.
- c. Diseñar el plan de acción por medio de herramientas que permitan el cumplimiento y seguimiento de las acciones.

Etapas IV. Valoración, control y seguimiento de los resultados.

Objetivo 1: Valorar los resultados obtenidos luego de aplicar la estrategia, identificando aquellos resultados favorables y desfavorables.

Objetivo 2: Determinar con la aplicación preliminar de la estrategia el impacto de la misma.

Acciones:

1. Análisis del cumplimiento de los principales objetivos de cada una de las cuatro etapas.
2. Seguimiento y control de las acciones programadas en el plan de acción de la etapa de planificación y ejecución de la estrategia.
3. Valoración de la factibilidad de la puesta en práctica de la estrategia en los procesos académicos y formativos
4. Retroalimentación de las acciones propuestas e inclusión de nuevas acciones de acuerdo a la experiencia de la aplicación preliminar

Recomendaciones para la aplicación de la etapa: Las acciones que contribuyen a la ejecución de la etapa son:

- a. Valoración del cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.
- b. Medición del cumplimiento del plan de acción.
- c. Análisis de las condiciones actuales para la aplicación de la estrategia, siendo flexibles en hacer ajustes de acuerdo a las necesidades reales.
- d. Identificación de las experiencias positivas, así como de los aspectos desfavorables.
- e. Escuchar los aportes de todos los actores involucrados en la aplicación de la estrategia que pudieran fortalecer el proceso de gestión de la misma.

4.2 Propuesta de acciones para la aplicación de la estrategia

En la ejemplificación de la estrategia se diseñaron acciones para cada una de las dimensiones, cada acción a su vez, puede aportar solo una o varias variables. La gestación de las acciones se realizó con base a los resultados del autodiagnóstico y en particular se tomaron en cuenta las recomendaciones y observaciones de las preguntas abiertas.

Dimensión: Campus Responsable

1. Realización de campañas dirigidas a directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes, en las cuales a través de imágenes, vídeos y frases se difundan valores y temas de responsabilidad social
2. Organización de una campaña de promoción de valores que involucre vídeos en los que participen los directivos
3. Realización de una campaña promocional de valores en donde los estudiantes hablen como viven sus valores y lo que esperan recibir de ejemplo de sus docentes.
4. Gestión de campañas publicitarias que fomenten los buenos hábitos ecológicos, a través de vídeos y la correcta señalización en las instalaciones de la facultad.
5. Talleres de sensibilización y formación con el objetivo de desarrollar la unidad socio-personal del individuo y con ello lograr la coherencia personal y por ende alcanzar la coherencia institucional.
6. Cursos de formación sobre la importancia de la responsabilidad social, así como las dimensiones que abarca.
7. Elaboración de talleres de formación sobre la trascendencia del trabajo de los empleados, en particular del impacto de la labor docente.
8. Realización promoción de los derechos de los estudiantes con la finalidad de que los conozcan y evitar la no denuncia del trato injusto que reciban.
9. Creación un grupo de estudiantes que sirvan para orientar a otros estudiantes en temas de derechos humanos, de manera que cuenten con una vía de apoyo en caso de recibir un trato injusto o violento.
10. Realización de un taller de sensibilización para empleados, incluyendo jefes y directivos, en temas de equidad de género.
11. Elaboración un comité de especialistas para orientar el trato a estudiantes con discapacidades físicas y/o intelectuales o desventajas a causa de su condición económica o social.
12. Realización de un proceso de gestión sobre la atención de estudiantes con discapacidad

13. Diseño de una encuesta de entrada en donde se identifiquen a los estudiantes con alguna discapacidad o necesidad particular, para darle el seguimiento oportuno.
14. Inclusión de una programa de capacitación cursos sobre el impacto ambiental de las actividades cotidianas de una persona
15. Promoción del impacto ecológico de las actividades de la universidad a través de posters y vídeos.
16. Elaboración de vídeos que inculquen los buenos hábitos ecológicos, así como ideas para ahorrar el consumo de recursos y disminuir la cantidad de basura.
17. Creación de grupos de estudiantes, docentes y personal administrativo que ayuden a fomentar los buenos hábitos ecológicos entre sus compañeros.
18. Realización de sesiones de retroalimentación entre empleados y sus jefes directos e indirectos, para fortalecer los vínculos laborales y encontrar áreas de fortaleza y de mejora
19. Elaboración de una campaña de transparencia de los recursos empleados en la administración de la universidad, que esté al alcance de todo el personal y estudiantes.
20. Realización de mesas de trabajo de los directivos con grupos de estudiantes para entablar el diálogo y compartir ideas.

Dimensión: Formación Profesional y Ciudadana

1. Actualización de los cursos curriculares en referencia a los problemas sociales y ambientales de la actualidad, de manera que el aprendizaje en el aula fomente la creación de soluciones a dichos problemas.
2. Realización de foros y actividades extracurriculares que promuevan los temas de responsabilidad social y que involucren a los estudiantes no solo como oyentes, sino como participantes activos a través de la propuesta de ideas.
3. Inclusión de asignaturas de responsabilidad social en la malla curricular

4. Capacitación a los docentes que imparten las materias de ética profesional de manera que estén mejor preparados para dar la materia y juntos propongan actividades académicas de mayor impacto en la cultura ética.
5. Expansión de los comités de vigilancia, de manera que más docentes y estudiantes formen parte de ellos.
6. Realización de talleres de sensibilización a todos los niveles de la administración y la academia para sensibilizar y lograr una cultura anticorrupción.
7. Realización de reuniones entre docentes y actores externos para discutir la pertinencia del currículo
8. Realización de reuniones con egresados para evaluar el currículo de acuerdo a las demandas sociales.

Dimensión Gestión Social del Conocimiento

Variable de agenda ética y orientada a las necesidades sociales

1. Elaboración de un comité de investigadores para que trabajen en la definición de las líneas de investigación y vigilen que sean elaboradas en consulta con grupos externos, con base a las necesidades del desarrollo social y sostenibilidad ambiental, elaborarlas en conjunto con grupos externos y consultadas los usuarios del desarrollo.
2. Inclusión de más cursos de investigación dentro de la currícula
3. Creación de un grupo de estudiantes que se dediquen a temas de investigación y que trabajen con los investigadores en distintos proyectos
4. Organización pláticas de diálogo entre investigadores y estudiantes con la finalidad de encontrar alumnos que apoyen a las investigaciones.
5. Comunicación, a través de breves vídeos, sobre los investigaciones realizadas en la universidad, así como sus resultados de impacto

Dimensión Participación Social

1. Elaboración de un proceso de gestión para administrar los proyectos de participación social.

2. Realización de una lista de requisitos para definir qué tipos de proyectos sociales aportarán un beneficio mutuo para la universidad y la comunidad beneficiada, teniendo en cuenta que se debe superar el asistencialismo.
3. Búsqueda de alguna comunidad o institución para establecer convenios de proyectos a largo plazo y que involucren docentes y estudiantes, en los cuales se apliquen los conocimientos de ingeniería.
4. Inclusión de una materia sobre responsabilidad social en la currícula
5. Creación una academia de docentes para la materia de responsabilidad social, los docentes que participen pueden ser también los mismos gestores de la estrategia.
6. Difusión de las actividades realizadas por la universidad en materia de RSU y los distintos proyectos de participación social.

4.3 Conclusiones del capítulo

La estrategia elaborada es una aportación de interés de esta tesis. En ella se expresa de manera sistemática los objetivos y acciones propuestas para ser ejecutada. La estrategia consta de cuatro etapas que son: caracterización y diagnóstico, capacitación, planificación y valoración y control. Además se incluyó en el capítulo una ejemplificación de la puesta en práctica de la estrategia, para ello fueron de gran utilidad las respuestas encontradas en las preguntas abiertas del autodiagnóstico.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La responsabilidad social tiene como elemento central la unidad entre lo personal y lo social. Lo personal, se refiere al desarrollo individual de la persona que se puede clasificar en seis aspectos: intelectual, volitivo, emocional, corporal, ecológico y trascendental. El aspecto trascendental, es aquel que motiva al ser humano y le da sentido de responsabilidad social. La visión de responsabilidad social se fundamenta en que el desarrollo individual esté orientado hacia el desarrollo y necesidades sociales, valorando el impacto que cada persona tiene en los demás y en el ambiente que le rodea.

El desarrollo contemporáneo de la responsabilidad social se inició en el círculo empresarial en la década de 1960. Los directivos de empresas comenzaron a preocuparse más allá de la rentabilidad y se cuestionaron sobre sus responsabilidades ante la sociedad. Con la evolución del concepto, se define la responsabilidad social a partir de los impactos de una organización en la sociedad y el medio ambiente.

La gestión de responsabilidad social fue adaptada al actuar propio de la universidad. La RSU se define a partir de las funciones y procesos de la universidad, estableciéndose cuatro dimensiones: campus responsable, formación profesional y ciudadana, gestión social del conocimiento y participación social. Cada una de las cuatro dimensiones tiene impactos específicos según el alcance de sus procesos, a saber: impactos laborales y ambientales, impactos educativos, impactos cognitivos, de investigación y epistemología e impactos sociales, de extensión, transferencia y proyectos sociales.

Como una aportación de esta tesis se elaboró una clasificación de variables para cada una de las cuatro dimensiones de la RSU. Las cuatro dimensiones fueron tomadas de los trabajos de François Vallaëys, así como algunas de las variables,

no obstante la clasificación de las variables en cada dimensión fue una elaboración propia. A partir de esta clasificación de dimensiones y variables se realizó un autodiagnóstico de responsabilidad social en la FIME.

El autodiagnóstico valoró la opinión de estudiantes, docentes, investigadores, docentes de extensión y administrativos, acerca de su percepción sobre las variables de la RSU. De acuerdo a la población de los actores se definieron muestras probabilísticas y por criterio. Además se aplicaron encuestas a cada uno de los actores con preguntas de escala valorativa y preguntas abiertas. En general los porcentajes de respuesta fueron altos, a excepción del grupo muestral docentes en donde se encontraron resistentes y falta de disposición para responder el cuestionario.

Los resultados que más destacaron para la dimensión campus responsable fueron una percepción incoherente entre el discurso de RSU y lo que realmente se practica en la universidad. Se reconoce una necesidad de realizar mayor difusión de los valores y temas de responsabilidad social. Existe también una diferencia de opiniones entre los docentes quienes valoran como medianamente positivo el desarrollo profesional y personal que les brinda la universidad, contra la opinión positiva del personal administrativo. En general, existe un descontento de los empleados con el nivel de remuneración. Sobre el tema de la gestión ambiental de las instalaciones, se encontró la necesidad de re-organizar la vida del campus para lograr hábitos ecológicos. Además de identificó la necesidad de realizar mayor capacitación al personal y estudiantes en temas ambientales

En la dimensión formación profesional y ciudadana se reconoce que se ya se han realizado acciones para mejorar la formación en responsabilidad social. No obstante, son numerosas las áreas de mejora en esta dimensión. La opinión entre estudiantes y docentes contrastó en algunas variables de esta dimensión, los docentes por su parte consideran que vinculan su curso a los problemas sociales y ambientales, sin embargo los estudiantes no lo perciben de esta manera. Otro punto de discrepancia es respecto a la formación ética y el ambiente anticorrupción, los cuales fueron valorados negativamente por parte de los estudiantes y favorablemente por los docentes. Otras de las necesidades

encontradas en esta dimensión es la falta de proyectos sociales, ambientales y de investigación que involucren a estudiantes y docentes, que promuevan una ciudadanía activa a través de experiencias vivenciales. Además, los docentes reconocen la necesidad de realizar acciones de academia respecto a las materias que se relacionan con temas de responsabilidad social.

Las opiniones de docentes y docentes investigadores en la dimensión gestión social del conocimiento fueron contrastantes. Los docentes evaluaron la dimensión de manera favorable, mientras que los investigadores encontraron numerosas áreas de mejora. Unos de los principales hallazgos es la gestión de la agenda ética orientada a las necesidades sociales, establecida en conjunto con actores externos. Otro resultado de importancia son las carencias en la vinculación de la investigación con la formación de pregrado.

En la dimensión participación social se encontraron resultados que muestran la necesidad de reorientar los proyectos sociales que ya se llevan a cabo. Dichos proyectos deben ser elaborados a partir de un convenio formal entre la universidad y la comunidad que será beneficiada. Sobre todo, los proyectos deben integrar la formación profesional con la proyección social, a través de una vinculación de los conocimientos especializados en ingeniería con las necesidades sociales. Al lograr una vinculación de la formación con los proyectos sociales, se estará combatiendo al asistencialismo en las actividades de voluntariado.

El objetivo general propuesto para esta tesis se cumplió al diseñar una estrategia de gestión centrada en la unidad de lo personal y lo social para la formación socialmente responsable. Para el desarrollo de la estrategia se crearon objetivos y acciones propuestas para guiar su aplicación. A través de las etapas de la estrategia, se propone realizar una caracterización y diagnóstico de la situación actual, así como la capacitación de los agentes que la pondrán en práctica. La estrategia diseñada comprende también una planificación de las acciones a ejecutar, y finalmente una etapa de seguimiento y control para evaluar los resultados obtenidos después de ser aplicada. Se incluyó en el desarrollo de la estrategia un banco de actividades propuestas, las cuales se redactaron con

base a los resultados obtenidos, la experiencia propia en el tema y la opinión de las respuestas en las preguntas abiertas del autodiagnóstico.

Recomendaciones

1. Se recomienda consultar el criterio de expertos para evaluar la estrategia y orientar la aplicación de la misma.
2. A partir de la aplicación de la estrategia, evaluar la posibilidad de crear un modelo de RSU que tenga como centro la unidad de lo personal y lo social
3. Considerar las tendencias de innovación en ingeniería para diseñar una estrategia que incluya proyectos específicos para las carreras de ingeniería.

Bibliografía

- Abbott, W. F., & Monsen, J. (1979). On the Measurement of Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Journal*. Obtenido de <http://www.kantakji.com/media/3296/1124.pdf>
- Abreu, J. L. (2009). *Los siete Fuegos y los tres pilares de la etica gerencial*. Monterrey, Mexico: CreateSpace.
- Abreu, J. L., & Badii, M. (2007). *Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v2-n1/2\(1\)%2054-70.pdf](http://www.spentamexico.org/v2-n1/2(1)%2054-70.pdf)
- Abreu, J. L., & Jafarey, A. (Enero de 2010). *Los cantos divinos de Zaratustra*. Obtenido de https://gathagatha.files.wordpress.com/2013/08/gathas_-los-cantos-divinos-de-zaratustra-spanish-edition.pdf
- Argandoña, A. (2007). La responsabilidad social de la empresa a luz de la ética. *Cuadernos Cátedra la Caixa*. Obtenido de <http://www.iese.edu/research/pdfs/di-0708.pdf>
- Argandoña, A. (Abril de 2012). *Otra definición de responsabilidad social*. Recuperado el Junio de 2017, de http://www.iese.edu/en/files/catedra%20abril_tcm4-79450.pdf
- Aristoteles. (1873). *Moral a Nicómano*. Madrid : Medina y Navarro .
- Astorquiza, P. (2008). Interacción entre la razón y las emociones en el ser humano según Santo Tomás de Aquino. *Civilizar vol.8*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/1002/100220256007/>
- AUSJAL. (s.f). *AUSJAL*. Obtenido de Red de Homólogos de Responsabilidad Social Universitaria: <http://www.ausjal.net/responsabilidad-social-universitaria.html>
- Baños Ardavín, E. (2015). Aproximación a la noción de Bien Común en Tomás de Aquino. *Metafísica y persona. Revista sobre filosofía, conocimiento y*

- vida No. 12*. Obtenido de <http://metryper.com/aproximacion-a-la-nocion-de-bien-comun-en-tomas-de-aquino/>
- Benedicto XVI. (22 de septiembre de 2011). *Discurso al parlamento federal alemán*. Obtenido de https://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/es/speeches/2011/september/documents/hf_ben-xvi_spe_20110922_reichstag-berlin.html
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa: University of Iowa Press. Obtenido de https://books.google.com.mx/books?id=ALIPAwAAQBAJ&pg=PT21&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Bowman, E. H., & Haire, M. (Diciembre de 1975). A Strategic Posture toward Corporate Social Responsibility. *SAGE Journals*. Obtenido de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41164638?journalCode=cmra>
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Archie_Carroll/publication/239354892_A_three_dimensional_model_of_corporate_performance/links/0f31752e27bf9468e1000000.pdf
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 38-48. Obtenido de <http://cf.linnbenton.edu/bcs/bm/gusdorm/upload/Pyramid%20of%20Social%20Responsibility.pdf>
- Carroll, A. B. (Septiembre de 1999). Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct. *Business Society*, 268-295. Recuperado el Octubre de 2015, de https://www.laurea.fi/dokumentit/Documents/Evolution_of_Definitional_Construct.pdf
- Chan, K. C., Yau, J., & Gay Fung, H. (Agosto de 2010). *Business Ethics Research*. Recuperado el Junio de 2017

- Comisión Europea. (25 de Octubre de 2011). *eur-lex.europa*. Recuperado el Mayo de 2017, de COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>
- Comisión Europea. (3 de noviembre de 2014). *Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union - Compendium* . Obtenido de <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/corporate-social-responsibility-national-public-policies-european-union-compendium-2014>
- David, K. (1960). Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities? *California Management Review*, 70-76. Obtenido de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41166246>
- Davis, K. (1967). Understanding the social responsibility puzzle. *Business Horizons*, 45-50. Obtenido de https://econpapers.repec.org/article/eeebushor/v_3a10_3ay_3a1967_3ai_3a4_3ap_3a45-50.htm
- Davis, K. (1973). Obtenido de <http://amj.aom.org/content/16/2/312>
- Dias Sobrinho, J. (2008). Calidad, pertinencia y responsabilidad social de la universidad latinoamericana y caribeña. En A. L. Gazzola, *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe* (pág. 410). Caracas: UNESO-IESALC. Recuperado el Septiembre de 2016
- Francisco. (2015). *Laudato Si*. Vaticano. Obtenido de http://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html
- García Parra, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología Vol. 15*, N^o. 1. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4896080>
- García, D. R. (s.f.). *Responsabilidad social corporativa*. España : Editorial Club Universitario.

- Harvard. (s.f.). *Harvard Buissnes School*. Recuperado el Mayo de 2017, de Michael E. Porter: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/profile.aspx?facId=6532&facInfo=pub>
- Holmes, S. L. (3 de Junio de 1976). Science Direct. *Business Horizons*, 34-40. Obtenido de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0007681376900495>
- IESE. (s.f.). *Antonio Argandoña, Directorio de profesores*. Obtenido de IESE Business School University of Navarra: <http://www.iese.edu/es/claustro-investigacion/claustro/directorio-profesores/antonio-argandona/>
- ISO. (1 de noviembre de 2010). *International Organization for Standarization*. Obtenido de ISO 26000 - Social responsibility: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>
- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsability Revisited, Redefined. *California Magnament Review*. Obtenido de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41164877?journalCode=cmra>
- Lago García, C. (noviembre de 2007). *Antropología filosófica: el ser humano como problema filosófico*. Obtenido de Centro de Integración Tecnológica: http://cita.eap.edu/moodle/pluginfile.php/1831/mod_resource/content/1/Filosofia/Antropologia_Filosofica.pdf
- Medina Romero, M. (2015). Aproximación Teórico-Conceptual a la Relación entre los Derechos Humanos y la Universidad Pública en el Siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*. Obtenido de <http://pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/333/375>
- OMERSU. (2016). *Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria*. Obtenido de <http://omersu.org/omersu-y-anuies-fomentan-la-cultura-de-la-rsu-en-las-ies-mexicanas/#>
- Porter, M. (1985). *Competitive advantage. Creating and Sustaining Superior Performance*. Obtenido de https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=7UqQXsQ_dj4C&oi=fnd&pg=PT14&dq=The+Competitive+Advantage:+Creating+and+Sustainin

g+Superior+Performance+porter+1985&ots=Ff3RVoHLgK&sig=v2qfFPglakNMzS4ayOgcDkPq0Yw#v=onepage&q=The%20Competitive%20Advantage%3A%2

Porter, M., & Kramer, M. (2006). *Strategy and Society: The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Obtenido de https://sharedvalue.org/sites/default/files/resource-files/Strategy_and_Society.pdf

Ramírez Padilla, D. (2014). *Formar para trascender*. Monterrey, México: McGraw Hill.

Ramírez Padilla, D. N. (2013). *Hipoteca Social*. Monterrey, México: McGraw Hill.

Red RSU AUSJAL. (2014). Políticas y sistema de autoevaluación y gestión de responsabilidad social universitaria. Córdoba. Obtenido de Asociación de Universidades confiadas a la Compañía de Jesús en América Latina: <http://www.ausjal.net/documentos-rsu.html>

Rodríguez Sedano, A. (s.f.). *El motivo del voluntario: una propuesta posible*. Obtenido de Universidad de los hemisferios: <http://gestion.uhemisferios.edu.ec/nocturno/ArchivosProfesores/Voluntariado%5B1%5D.pdf>

RSUCHile. (2013). *Responsabilidad Social Universitaria en Chile*. Obtenido de <http://www.rsuchile.cl/p/blog-page.html>

UNESCO. (2015). *Replantear la educación ¿Hacia un bien común mundial?* Recuperado el diciembre de 2018

Vallaes, F. (2014). *La responsabilidad social universitaria: un nuevo modelo universitario contra la mercantilización*. Obtenido de <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/439> [consulta: fecha de última

Vallaes, F., de la Cruz, C., & Sasia, P. (2009). *Responsabilidad social universitaria: manual de primeros pasos*. Obtenido de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/245/Responsabilidad%20social%20universitaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Zamudio, T. (2012). *bioetica.org*. Recuperado el Julio de 2017, de Ética a Nicómaco: <http://www.bioetica.org/cuadernos/contenidos/nicomano.htm>
- Zaratustra. (1999). *Gatha: El primer tratado de etica de la humanidad* . Barcelona : Obelidco .
- Zenisek, T. J. (1979). Corporate Social Responsibility: A Conceptualizacion Based on Organizational Literature. *Academy of Managment*, 15. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9705f977-3c96-4455-ab5a-29d226006cca%40sessionmgr120>

Índice de figuras

Figura 1. Unidad de lo personal y lo social.....	23
Figura 2. Relación entre organización, sociedad y partes interesadas.....	35
Figura 3. La universidad y su entorno.....	37
Figura 4. Modelo para estrategias de RSU.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de los métodos empíricos utilizados.....	42
Tabla 2. Cantidad de reactivos de la encuesta por actor.....	44
Tabla 3. Muestras y poblaciones.....	48
Tabla 4. Muestra estratificada de estudiantes por semestre.....	49
Tabla 5. Distribución de variables y el actor que la evalúa.....	52

Índice de gráficos

Gráfica 1. Distribución de docentes por categoría laboral	50
Gráfica 2. Distribución de administrativos por su categoría laboral	51
Gráfico 3. Nivel de aceptación sobre el cumplimiento de la responsabilidad social de la universidad con sus empleados	54
Gráfico 4. Valoración de la coherencia institucional (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)	55
Gráfico 5. Valoración de empleados sobre la comunicación y el marketing de la universidad de forma socialmente responsable	56
Gráfico 6. Nivel de aceptación acerca de la promoción de temas sobre responsabilidad social (opinión de estudiantes, administrativos y docentes) ...	57
Gráfico 7. Nivel de satisfacción de empleados con el nivel de remuneración ..	58
Gráfica 8. Satisfacción de los empleados con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad	59
Gráfico 9. Nivel de aceptación sobre la promoción del trabajo en equipo y solidaridad dentro de la universidad	59
Gráfica 10. Valoración del clima laboral (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)	60
Grafico 11. Valoración sobre el trato de docentes (criterio de estudiantes)	61
Gráfico 12. Valoración sobre las facilidades brindadas para el desarrollo personal y profesional de los empleados.....	62
Gráfico 13. Valoración de la equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad (opinión de administrativos, docentes y estudiantes)	63
Gráfico 14. Valoración sobre la discriminación en el acceso al empleo (criterio de administrativos y docentes)	64
Gráfico 15. Valoración de estudiantes sobre discriminación	64
Gráfico 16. Valoración de la responsabilidad ambiental de la universidad (según administrativos y docentes).....	65
Gráfico 17. Nivel de aceptación de la política institucional para la protección del medio ambiente en el campus. (según administrativos y docentes)	66

Gráfica 18. Nivel de aceptación de la capacitación al personal en temas ambientales (según administrativos y docentes)	67
Gráfica 19. Valoración de estudiantes sobre capacitación ambiental que recibe el personal de su universidad	68
Gráfica 20. Valoración sobre los hábitos ecológicos en la vida del campus (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)	68
Grafico 21. Valoración de empleados sobre su libertad de participación (según administrativos y docentes)	69
Gráfico 22. Nivel de aceptación de la libertad sindical (según administrativos y docentes).....	70
Grafico 23. Valoración sobre el informe de asuntos de interés por parte de la universidad (criterio de estudiantes, administrativos y docentes)	71
Gráfico 24. Valoración acerca de la elección de las autoridades (criterio de estudiantes, docentes y administrativos)	72
Gráfica 25. Nivel de aceptación sobre la participación en las instancias de gobierno (opinión de estudiantes)	73
Gráfica 26. Nivel de aceptación sobre la toma de decisiones de las autoridades (opinión de estudiantes)	73
Gráfico 27. Nivel de aceptación sobre la difusión información económico-financiera por parte de la universidad (criterio de administrativos y docentes).....	74
Gráfico 28. Valoración de la formación vinculada a los problemas sociales y ambientales (criterio de estudiantes y docentes)	77
Gráfica 29. Valoración sobre la actualización de cursos en respuesta a las necesidades sociales (opinión de docentes y estudiantes)	78
Gráfico 30. Valoración sobre la vinculación de los cursos con proyectos sociales externos a la universidad (opinión de estudiantes y docentes)	79
Gráfico 31. Valoración sobre el acercamiento con especialistas en desarrollo social y ambiental (opinión de estudiantes)	80
Gráfico 32. Valoración de estudiantes acerca de la formación orientada al cuidado del medio ambiente y alternativas ecológicas	80

Gráfico 33. Valoración de estudiantes acerca de la realización de foros y actividades en relación a temas de responsabilidad social	81
Gráfico 34. Nivel de aceptación sobre grupos con fines sociales o ambientales promovidos por la universidad (criterio de estudiantes)	82
Gráfico 35. Percepción de estudiantes sobre la formación recibida por los egresados.....	82
Gráfico 36. Valoración sobre la formación ética y ciudadana (criterio de estudiantes y docentes)	83
Gráfico 37. Nivel de aceptación sobre el crecimiento en valores y principios morales (criterio de estudiantes y docentes)	84
Gráfico 38. Valoración acerca de la promoción de principios éticos en contra de actos corruptos en la universidad. (Criterio de docentes y estudiantes)	85
Gráfica 39. Valoración sobre actos ilegales realizados en la universidad (criterio de docentes y estudiantes)	86
Gráfico 40. Nivel de aceptación de la formación integral, humana y profesional, y no sólo especializada (criterio de estudiantes)	87
Gráfico 41. Valoración de la concientización sobre las injusticias del contexto social por parte de la universidad (opinión de estudiantes)	87
Gráfico 42. Valoración sobre una formación que relaciona a los estudiantes cara a cara con la pobreza (criterio de estudiantes)	88
Gráfico 43. Evaluación acerca de la promoción de actividades vivenciales de responsabilidad social (según estudiantes y docentes)	89
Gráfico 44. Participación de docentes en actividades de voluntariado	90
Gráfica 45. Valoración de docentes sobre la revisión del currículo con actores externos.....	90
Gráfica 46. Valoración de docentes sobre la revisión del currículo con egresados	91
Gráfico 47. Nivel de aceptación sobre las líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental (Criterio de investigadores y docentes).....	94

Gráfico 48. Valoración sobre la definición de temas de investigación. (Criterio de investigadores y docentes)	95
Gráfica 49. Valoración sobre los procesos de consulta en las investigaciones (según investigadores y docentes)	96
Gráfica 50. Opinión de investigadores y docentes sobre el involucramiento de grupos externos en la investigación	97
Gráfico 51. Valoración de una formación orientada a la investigación aplicada a la solución de problemas sociales y/o ambientales (criterio de estudiantes)	98
Gráfico 52. Valoración de investigadores sobre las prácticas de investigación de los estudiantes de pregrado	98
Gráfico 53. Valoración de investigadores sobre proyectos y programas de investigación que incorporan alumnos	99
Gráfico 54. Valoración sobre las alianzas y sinergia establecidas por la universidad para la investigación (criterio de investigadores)	100
Gráfico 55. Valoración sobre el diálogo entre investigadores y decisores políticos (criterio de investigadores)	100
Gráfico 56. Valoración sobre la divulgación científica a la academia (criterio de investigadores).....	101
Gráfico 57. Valoración sobre la investigación interdisciplinaria	102
Grafico 58. Valoración sobre la participación de actores de diversas especialidades en los proyectos de vinculación social (criterio de docentes y docentes de extensión)	104
Gráfico 59. Valoración de docentes sobre los cambios que generan los proyectos de vinculación social	105
Gráfico 60. Valoración de docentes de extensión sobre los cambios que generan los proyectos de vinculación social	105
Gráfica 61. Valoración sobre los aspectos de gestión del proyecto de gestión social (opinión de docentes de extensión)	106

Gráfico 62. Percepción de estudiantes sobre la preocupación de su universidad acerca de los problemas sociales	107
Gráfico 63. Nivel de aceptación sobre las iniciativas de voluntariado (opinión de estudiantes).....	108
Gráfico 64. Valoración de estudiantes sobre su aprendizaje acerca de la realidad nacional y problemas sociales del país	108
Gráfico 65. Valoración sobre la aplicación de conocimientos especializados en los proyectos de vinculación social (criterio de docentes y docentes de extensión)	109
Gráfica 66. Valoración de docentes de extensión sobre la lucha contra el asistencialismo.....	110
Gráfica 67. Valoración de estudiantes sobre la lucha contra el asistencialismo	110

Apéndice 1 Instrumentos de diagnóstico

1. Encuesta para docentes

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer la percepción de docentes en cuanto a la gestión de la responsabilidad social. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado. Marque con una cruz (X) su respuesta

PERFIL DEL ENCUESTADO									
Género:	Masculino			Femenino					
Facultad a la que pertenece:									
Formación Académica:	Licenciatura			Posgrado					
Categoría:	Tiempo exclusivo			Tiempo completo					
	Medio tiempo			Por horas					
Tipo de Profesor:	Profesor	Profesor Investigador			Profesor de extensión (que dedique tiempo al desarrollo de proyectos o programas sociales)				
Antigüedad:	0 a 5 años	5 a 10 años	11 a 15 años	16 años o mas					
Campus responsable				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1. Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.				1	2	3	4	5	6
2. Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.				1	2	3	4	5	6
3. Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.				1	2	3	4	5	6
4. Existe un buen clima laboral entre el personal.				1	2	3	4	5	6
5. La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de los profesores.				1	2	3	4	5	6
6. Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad.				1	2	3	4	5	6
7. No existe discriminación en el acceso a la docencia, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.				1	2	3	4	5	6
8. La universidad es socialmente responsable con su personal docente y no docente.				1	2	3	4	5	6
9. La universidad es ambientalmente responsable.				1	2	3	4	5	6
10. Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.				1	2	3	4	5	6
11. El personal docente y no docente recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.				1	2	3	4	5	6
12. La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.				1	2	3	4	5	6
13. Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.				1	2	3	4	5	6
14. Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.				1	2	3	4	5	6
15. La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.				1	2	3	4	5	6
16. Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.				1	2	3	4	5	6
17. Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.				1	2	3	4	5	6
18. La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.				1	2	3	4	5	6
19. La universidad promueve relaciones de cooperación con otras universidades del medio.				1	2	3	4	5	6
20. La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.				1	2	3	4	5	6

Formación profesional y ciudadana	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. La universidad brinda a los estudiantes una formación ética y ciudadana que los ayuda a ser personas socialmente responsables.	1	2	3	4	5	6
2. He tenido reuniones con colegas para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados a la carrera que enseño.	1	2	3	4	5	6
3. Percibo que los estudiantes están bien informados acerca de las injusticias sociales y los riesgos ecológicos del mundo actual.	1	2	3	4	5	6
4. Los diversos cursos que dicto están actualizados y responden a necesidades sociales del entorno.	1	2	3	4	5	6
5. En los cursos a mi cargo los estudiantes tienen que hacer actividades que impactan positivamente en el entorno social.	1	2	3	4	5	6
6. Vinculo a menudo los contenidos temáticos enseñados con los problemas sociales y ambientales de la actualidad.	1	2	3	4	5	6
7. He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad.	1	2	3	4	5	6
8. He participado en actividades de voluntariado solidario con colegas y alumnos.	1	2	3	4	5	6
9. En mi especialidad hemos tenido reuniones con actores sociales externos para discutir la pertinencia social del currículo.	1	2	3	4	5	6
10. Hemos tenido reuniones con egresados de la especialidad para discutir la adecuación del currículo a las demandas sociales actuales	1	2	3	4	5	6
11. Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución	1	2	3	4	5	6
12. El ambiente en la universidad promueve principios éticos en contra de actos corruptos	1	2	3	4	5	6
13. En la universidad se evitan actos ilegales (por ejemplo, la venta de exámenes o proyectos, compra de calificaciones, influencias para acreditar materias o actos similares)	1	2	3	4	5	6
14. Mi estancia en la universidad me ha hecho crecer en valores y principios morales.	1	2	3	4	5	6
15. Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución	1	2	3	4	5	6

<i>Sobre la producción de nuevos conocimientos</i>	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
La universidad se vincula con otros actores (gobierno, empresas, u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales.	1	2	3	4	5	6
La universidad cuenta con sistemas de promoción de investigaciones socialmente útiles.	1	2	3	4	5	6
Los hechos y producciones científicas guardan coherencia con los valores a los cuales se adhiere como institución	1	2	3	4	5	6
Se promueve la integración de diversas disciplinas y actores sociales externos en los proyectos de investigación	1	2	3	4	5	6
<i>Sobre los proyectos de vinculación social</i>						
Los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios hacen intervenir diferentes actores de diversas especialidades y con diversas habilidades que reflexionan y trabajan juntos,	1	2	3	4	5	6
Los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios necesitan de la aplicación de conocimientos especializados para llevarse a cabo,	1	2	3	4	5	6
Los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios generan cambios en la universidad (publicaciones, nuevas investigaciones, modificación a la malla curricular)	1	2	3	4	5	6
¿Qué recomendaciones haría para que la universidad forme ciudadanos responsables que fomenten un desarrollo más humano y sostenible?						
¿Cuáles son los aspectos que debe mejorar la universidad para ser socialmente responsable?						

2. Encuesta para docentes de extensión

El presente cuestionario tiene el propósito de obtener información para determinar la precepción que sobre la responsabilidad social de la universidad tiene la comunidad universitaria. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado. Marque con una cruz (X) su respuesta.

PERFIL DEL ENCUESTADO				
Género:	Masculino		Femenino	
Facultad a la que pertenece:				
Formación Académica:	Licenciatura		Posgrado	
Categoría:	Tiempo exclusivo		Tiempo completo	
	Medio tiempo		Por horas	
Tipo de Profesor:	Profesor	Profesor Investigador		Profesor de extensión (que dedique tiempo al desarrollo de proyectos o programas sociales)
Antigüedad:	0 a 5 años	5 a 10 años	11 a 15 años	16 años o mas

Participación social Encuesta para evaluar proyectos emprendidos en comunidad	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ... nace de un convenio explícito firmado por ambas partes (la universidad y la comunidad beneficiaria),	1	2	3	4	5	6
2. ... es diseñado de común acuerdo entre la universidad y la comunidad en la que se llevará a cabo,	1	2	3	4	5	6
3. ... es ejecutado y evaluado de modo participativo y equitativo por ambas partes,	1	2	3	4	5	6
4. ... genera nuevas redes, asociaciones y capital social,	1	2	3	4	5	6
5. ... hace intervenir diferentes actores de diversas especialidades y con diversas habilidades que reflexionan y trabajan juntos,	1	2	3	4	5	6
6. ... da lugar a problemas que interesan varias ramas del saber,	1	2	3	4	5	6
7. ... integra componentes técnicos, científicos y humanísticos,	1	2	3	4	5	6
8. ... necesita de la aplicación de conocimientos especializados para llevarse a cabo,	1	2	3	4	5	6
9. ... es fuente de nuevos conocimientos no producidos anteriormente,	1	2	3	4	5	6
10. ... da lugar a publicaciones (especializadas y/o de divulgación),	1	2	3	4	5	6
11. ... da lugar a capacitaciones específicas para beneficio de sus actores universitarios y no universitarios,	1	2	3	4	5	6
12. ... permite articular saberes tradicionales y no académicos con saberes especializados,	1	2	3	4	5	6
13. ... permite que sus actores no académicos integren conocimientos especializados a su vida cotidiana,	1	2	3	4	5	6
14. ... es fuente de nuevas actividades académicas y aprendizaje significativo para asignaturas de diversas carreras,	1	2	3	4	5	6
15. ... permite a docentes practicar el aprendizaje basado en proyectos en sus cátedras,	1	2	3	4	5	6
16. ... permite crear nuevas asignaturas en la malla curricular,	1	2	3	4	5	6

17. ... involucra a actores externos en la evaluación de los estudiantes,	1	2	3	4	5	6
18. ... permite mejorar la vida cotidiana de sus actores y/o desarrollar sus capacidades,	1	2	3	4	5	6
19. ... sigue reglas éticas explícitamente formuladas y vigiladas por sus actores (código de ética, comité de ética, reportes financieros transparentes),	1	2	3	4	5	6
20. ... se somete a la vigilancia y evaluación de especialistas externos,	1	2	3	4	5	6
21. ... se cuida a sí mismo de no caer en el asistencialismo, paternalismo o de no crear feudos,	1	2	3	4	5	6
22. ... difunde periódicamente sus alcances y resultados a la comunidad universitaria y los socios externos en forma efectiva,	1	2	3	4	5	6
23. ... es fuente de inspiración para otros actores e instituciones,	1	2	3	4	5	6
24. ... da lugar a nuevos aprendizajes y proyectos a través de la comunicación de sus buenas prácticas y errores,	1	2	3	4	5	6
25. ... es reconocido por la universidad y otras instituciones.	1	2	3	4	5	6

3. Encuesta para docentes investigadores

El presente cuestionario tiene el propósito de obtener información para determinar la percepción que sobre la responsabilidad social de la universidad tiene la comunidad universitaria. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado. Marque con una cruz (X) su respuesta

PERFIL DEL ENCUESTADO				
Género:	Masculino		Femenino	
Facultad a la que pertenece:				
Formación Académica:	Licenciatura		Posgrado	
Categoría:	Tiempo exclusivo		Tiempo completo	
	Medio tiempo		Por horas	
Tipo de Profesor:	Profesor	Profesor Investigador		Profesor de extensión (que dedique tiempo al desarrollo de proyectos o programas sociales)
Antigüedad:	0 a 5 años	5 a 10 años	11 a 15 años	16 años o mas

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Gestión social del conocimiento						
1. La universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.	1	2	3	4	5	6
2. Los temas de investigación son definidos en consulta con los intereses de los grupos externos involucrados.	1	2	3	4	5	6
3. Durante la investigación existen procesos de consulta con los usuarios de los resultados a través de entrevistas, reuniones comunitarias u otros dispositivos.	1	2	3	4	5	6
4. Los grupos externos involucrados en la investigación participan de su evaluación final, cuyos resultados se integran al documento.	1	2	3	4	5	6
5. Los problemas multidimensionales son investigados de manera interdisciplinaria.	1	2	3	4	5	6
6. Los equipos interdisciplinarios de investigación incorporan en su proceso a actores no universitarios.	1	2	3	4	5	6
7. En la universidad existen dispositivos de capacitación transdisciplinaria para docentes e investigadores.	1	2	3	4	5	6
8. La universidad establece alianzas y sinergias con otros actores (gobierno, empresas, u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales.	1	2	3	4	5	6
9. La universidad cuenta con sistemas de promoción de investigaciones socialmente útiles.	1	2	3	4	5	6
10. La universidad cuenta con dispositivos regulares para el seguimiento de las políticas públicas, así como la identificación y análisis de los grandes temas de la sociedad.	1	2	3	4	5	6
11. En la universidad se promueve y estimula el diálogo entre investigadores y decisores políticos.	1	2	3	4	5	6
12. La universidad cuenta con medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la ciudadanía.	1	2	3	4	5	6

13. La universidad promueve la divulgación científica y la difusión del saber a públicos marginados de la academia.	1	2	3	4	5	6
14. La universidad investiga las necesidades de conocimiento pertinente de los grupos sociales más excluidos y trata de satisfacerlas.	1	2	3	4	5	6
15. La universidad promueve la capacitación de diversos grupos sociales para la investigación y producción de conocimientos propios.	1	2	3	4	5	6
16. La universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación, estudios de caso y metodologías en los currículos.	1	2	3	4	5	6
17. Los estudiantes de pregrado deben obligatoriamente practicar la investigación en varios cursos de su formación	1	2	3	4	5	6
18. Los proyectos y programas de investigación incorporan sistemáticamente a los alumnos.	1	2	3	4	5	6
19. Los investigadores de la universidad disponen de tiempo y recursos para atender a los alumnos que lo desean.	1	2	3	4	5	6
20. La universidad promueve un código de ética de la ciencia y de los científicos, así como la vigilancia ciudadana de la actividad científica.	1	2	3	4	5	6

4. Encuesta para estudiantes

El presente cuestionario tiene el propósito de obtener información para determinar la percepción que sobre la responsabilidad social de la universidad tiene la comunidad universitaria. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado. Marque con una cruz (X) su respuesta

PERFIL DEL ENCUESTADO						
Genero:	Masculino		Femenino			
Facultad a la que perteneces:						
Carrera:						
Semestre:						
Edad: (años cumplidos)						
Campus responsable	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. En la universidad las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.	1	2	3	4	5	6
2. Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la universidad.	1	2	3	4	5	6
3. Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.	1	2	3	4	5	6
4. No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.	1	2	3	4	5	6
5. Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.	1	2	3	4	5	6
6. Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional.	1	2	3	4	5	6
7. La universidad está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales.	1	2	3	4	5	6
8. La universidad toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.	1	2	3	4	5	6
9. He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la universidad.	1	2	3	4	5	6
10. Percibo que el personal de la universidad recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.	1	2	3	4	5	6
11. Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.	1	2	3	4	5	6
12. Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada.	1	2	3	4	5	6
13. Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.	1	2	3	4	5	6
14. Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida universitaria.	1	2	3	4	5	6
15. Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.	1	2	3	4	5	6
16. En la universidad reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.	1	2	3	4	5	6
17. Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la universidad.	1	2	3	4	5	6
18. Los mensajes publicitarios que difunde la universidad son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.	1	2	3	4	5	6
19. La universidad nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compete.	1	2	3	4	5	6
20. La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	1	2	3	4	5	6

Formación profesional y ciudadana	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. La universidad me brinda una formación ética y ciudadana que me ayuda a ser una persona socialmente responsable.	1	2	3	4	5	6
2. Mi formación es realmente integral, humana y profesional, y no sólo especializada.	1	2	3	4	5	6
3. La universidad me motiva para ponerme en el lugar de otros y reaccionar contra las injusticias sociales y económicas presentes en mi contexto social.	1	2	3	4	5	6
4. Mi formación me permite ser un ciudadano activo en defensa del medio ambiente e informado acerca de los riesgos y alternativas ecológicas al desarrollo actual.	1	2	3	4	5	6
5. Los diversos cursos que llevo en mi formación están actualizados y responden a necesidades sociales de mi entorno.	1	2	3	4	5	6
6. Dentro de mi formación he tenido la oportunidad de relacionarme cara a cara con la pobreza.	1	2	3	4	5	6
7. Dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de participar en proyectos sociales fuera de la universidad.	1	2	3	4	5	6
8. Mis profesores vinculan sus enseñanzas con los problemas sociales y ambientales de la actualidad.	1	2	3	4	5	6
9. Dentro de mi formación tengo la posibilidad de conocer a especialistas en temas de desarrollo social y ambiental.	1	2	3	4	5	6
10. Dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de hacer investigación aplicada a la solución de problemas sociales y/o ambientales.	1	2	3	4	5	6
11. Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución	1	2	3	4	5	6
12. El ambiente en la universidad promueve principios éticos en contra de actos corruptos	1	2	3	4	5	6
13. En la universidad se evitan actos ilegales (por ejemplo la venta de exámenes o proyectos, compra de calificaciones, influencias para acreditar materias o actos similares)	1	2	3	4	5	6
14. Mi estancia en la universidad me ha hecho crecer en valores y principios morales.	1	2	3	4	5	6

Participación social	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Percibo que mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes seamos agentes de desarrollo.	1	2	3	4	5	6
2. Percibo que mi universidad mantiene contacto estrecho con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas).	1	2	3	4	5	6
3. La universidad brinda a sus estudiantes y docentes oportunidades de interacción con diversos sectores sociales.	1	2	3	4	5	6
4. En mi universidad se organizan muchos foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales.	1	2	3	4	5	6
5. Existe en la universidad una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica a grupos marginados (población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, etc.) a través de becas de estudios u otros medios.	1	2	3	4	5	6
6. En mi universidad existen iniciativas de voluntariado y la universidad nos motiva a participar de ellos.	1	2	3	4	5	6
7. En el transcurso de mis estudios he podido ver que asistencialismo y desarrollo están poco relacionados.	1	2	3	4	5	6
8. Desde que estoy en la universidad he podido formar parte de grupos y/o redes con fines sociales o ambientales organizados o promovidos por mi universidad.	1	2	3	4	5	6
9. Los estudiantes que egresan de mi universidad han recibido una formación que promueve su sensibilidad social y ambiental.	1	2	3	4	5	6
10. En el transcurso de mi vida estudiantil he podido aprender mucho sobre la realidad nacional y los problemas sociales de mi país.	1	2	3	4	5	6

¿Qué recomendaciones haría para que la universidad forme ciudadanos responsables que fomenten un desarrollo más humano y sostenible?

¿Cuáles son los aspectos que debe mejorar la universidad para ser socialmente responsable?

5. Encuesta para administrativos

El presente cuestionario tiene el propósito de obtener información para determinar la percepción que sobre la responsabilidad social de la universidad tiene la comunidad universitaria. Indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada enunciado. Marque con una cruz (X) su respuesta

PERFIL DEL ENCUESTADO									
Género:	Masculino			Femenino					
Facultad a la que pertenece:									
Formación Académica:	Licenciatura			Posgrado					
Categoría:	Tiempo exclusivo			Tiempo completo					
	Medio tiempo			Por horas					
Tipo de Profesor:	Profesor	Profesor Investigador			Profesor de extensión (que dedique tiempo al desarrollo de proyectos o programas sociales)				
Antigüedad:	0 a 5 años	5 a 10 años	11 a 15 años	16 años o mas					
Campus responsable				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo
1. Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.				1	2	3	4	5	6
2. Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.				1	2	3	4	5	6
3. Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.				1	2	3	4	5	6
4. Existe un buen clima laboral entre el personal.				1	2	3	4	5	6
5. La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.				1	2	3	4	5	6
6. Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad.				1	2	3	4	5	6
7. No existe discriminación en el acceso al empleo, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.				1	2	3	4	5	6
8. La universidad es socialmente responsable con su personal no docente.				1	2	3	4	5	6
9. La universidad es ambientalmente responsable.				1	2	3	4	5	6
10. Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.				1	2	3	4	5	6
11. El personal recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.				1	2	3	4	5	6
12. La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.				1	2	3	4	5	6
13. Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.				1	2	3	4	5	6
14. Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.				1	2	3	4	5	6
15. En la universidad hay libertad sindical.				1	2	3	4	5	6
16. La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.				1	2	3	4	5	6
17. Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.				1	2	3	4	5	6
18. Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.				1	2	3	4	5	6
19. La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.				1	2	3	4	5	6
20. La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.				1	2	3	4	5	6

Apéndice 2 Distribución de preguntas por actor

DIMENSIÓN CAMPUS RESPONSABLE

PREGUNTA	ACTORES				
	Administrativos	Estudiantes	Docentes	Docentes investigadores	Docentes de extensión
En la universidad las relaciones interpersonales son en general de respeto y cordialidad.		X			
Estoy satisfecho con el nivel de remuneración que brinda la universidad.	X		X		
Estoy satisfecho con los beneficios sociales y profesionales que brinda la universidad.	X		X		
Percibo que hay un buen clima laboral entre los trabajadores de la universidad.		X			
3. Dentro de la universidad se promueve el trabajo en equipo y la solidaridad.	X		X		
3. Entre profesores y estudiantes hay un trato de respeto y colaboración.		X			
4. Existe un buen clima laboral entre el personal.	X		X		
4. No percibo discriminación por género, raza, nivel socioeconómico u orientación política o sexual.		X			
5. Existe en la universidad una política explícita para no segregar el acceso a la formación académica a grupos marginados (población indígena, minoría racial, estudiantes de escasos recursos, etc.) a través de becas de estudios u otros medios.		X			
5. Hay equidad de género en el acceso a los puestos directivos.		X			
5. La universidad brinda facilidades para el desarrollo personal y profesional de sus empleados.	X		X		
6. Hay equidad de género en las instancias de gobierno de la universidad.	X		X		
6. Me siento escuchado como ciudadano, puedo participar en la vida institucional.		X			
7. La universidad está organizada para recibir a estudiantes con necesidades especiales.		X			
7. No existe discriminación en el acceso al empleo, ni por género, religión, raza, orientación política o sexual.	X		X		
8. La universidad es socialmente responsable con su personal no docente.	X		X		
8. La universidad toma medidas para la protección del medio ambiente en el campus.		X			
9. He adquirido hábitos ecológicos desde que estoy en la universidad.		X			
9. La universidad es ambientalmente responsable.	X		X		
10. Existe una política institucional para la protección del medio ambiente en el campus.	X		X		
10. Percibo que el personal de la universidad recibe una capacitación y directivas para el cuidado del medio ambiente en el campus.		X			
11. El personal recibe una capacitación en temas ambientales por parte de la universidad.	X		X		
11. Los procesos para elegir a las autoridades son transparentes y democráticos.	X				
12. La organización de la vida en el campus permite a las personas adquirir hábitos ecológicos adecuados.	X		X		
12. Las autoridades toman las grandes decisiones en forma democrática y consensuada.		X			
13. Las autoridades de la universidad han sido elegidas en forma democrática y transparente.	X		X		
13. Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.		X			
14. Los estudiantes se preocupan y participan activamente en la vida universitaria.		X			
14. Me siento escuchado como ciudadano y puedo participar activamente en la vida institucional.	X		X		
15. En la universidad hay libertad sindical.	X		X		
15. Los estudiantes tienen una participación adecuada en las instancias de gobierno.		X			
16. En la universidad reina la libertad de expresión y participación para todo el personal docente, no docente y estudiantes.		X			
16. La universidad me informa adecuadamente acerca de todas las decisiones institucionales que me conciernen y afectan.	X		X		
17. Se brinda periódicamente información económico-financiera al personal de la universidad.	X		X		
17. Se me informa de modo transparente acerca de todo lo que me concierne y afecta en la universidad.		X			
18. Los mensajes publicitarios que difunde la universidad son elaborados con criterios éticos y de responsabilidad social.		X			
18. Percibo coherencia entre los principios que declara la universidad y lo que se practica en el campus.	X		X		
19. La comunicación y el marketing de la universidad se llevan a cabo en forma socialmente responsable.	X		X		
19. La universidad nos invita a mantener buenas relaciones con las demás universidades con las cuales compite.		X			
20. La universidad busca utilizar sus campañas de marketing para promover valores y temas de responsabilidad social.	X	X	X		

DIMENSIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL Y CIUDADANA

PREGUNTA	ACTOR
1. La universidad me brinda una formación ética y ciudadana que me ayuda a ser una persona socialmente responsable.	Estudiantes
2. Mi formación es realmente integral, humana y profesional, y no sólo especializada.	Estudiantes
3. La universidad me motiva para ponerme en el lugar de otros y reaccionar contra las injusticias sociales y económicas presentes en mi contexto social.	Estudiantes
4. En mi universidad se organizan muchos foros y actividades en relación con el desarrollo, los problemas sociales y ambientales.	Estudiantes
4. Mi formación me permite ser un ciudadano activo en defensa del medio ambiente e informado acerca de los riesgos y alternativas ecológicas al desarrollo actual.	Estudiantes
5. Los diversos cursos que llevo en mi formación están actualizados y responden a necesidades sociales de mi entorno.	Estudiantes
6. Dentro de mi formación he tenido la oportunidad de relacionarme cara a cara con la pobreza.	Estudiantes
7. Dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de participar en proyectos sociales fuera de la universidad.	Estudiantes
8. Desde que estoy en la universidad he podido formar parte de grupos y/o redes con fines sociales o ambientales organizados o promovidos por mi universidad.	Estudiantes
8. Mis profesores vinculan sus enseñanzas con los problemas sociales y ambientales de la actualidad.	Estudiantes
9. Dentro de mi formación tengo la posibilidad de conocer a especialistas en temas de desarrollo social y ambiental.	Estudiantes
9. Los estudiantes que egresan de mi universidad han recibido una formación que promueve su sensibilidad social y ambiental.	Estudiantes
1. La universidad brinda a los estudiantes una formación ética y ciudadana que los ayuda a ser personas socialmente responsables.	Docentes
2. He tenido reuniones con colegas para examinar los aspectos de responsabilidad social ligados a la carrera que enseño.	Docentes
3. Percibo que los estudiantes están bien informados acerca de las injusticias sociales y los riesgos ecológicos del mundo actual.	Docentes
4. Los diversos cursos que dicto están actualizados y responden a necesidades sociales del entorno.	Docentes
5. En los cursos a mi cargo los estudiantes tienen que hacer actividades que impactan positivamente en el entorno social.	Docentes
6. Vínculo a menudo los contenidos temáticos enseñados con los problemas sociales y ambientales de la actualidad.	Docentes
7. He tenido la oportunidad de vincular cursos a mi cargo con proyectos sociales fuera de la universidad.	Docentes
8. He participado en actividades de voluntariado solidario con colegas y alumnos.	Docentes
9. En mi especialidad hemos tenido reuniones con actores sociales externos para discutir la pertinencia social del currículo.	Docentes
10. Hemos tenido reuniones con egresados de la especialidad para discutir la adecuación del currículo a las demandas sociales actuales.	Docentes
El ambiente en la universidad promueve principios éticos en contra de actos corruptos	Docentes
	Estudiantes
En la universidad se evitan actos ilegales (por ejemplo la venta de exámenes o proyectos, compra de calificaciones, influencias para acreditar materias o actos similares)	Docentes
	Estudiantes
Mi estancia en la universidad me ha hecho crecer en valores y principios morales.	Docentes
	Estudiantes
Se promueve la participación en experiencias que permiten vivenciar situaciones de pobreza, desigualdad, injusticia o marginación, a fin de contribuir a su solución	Docentes
	Estudiantes

DIMENSIÓN GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO

PREGUNTA	ACTOR
10. Dentro de mis cursos he tenido la oportunidad de hacer investigación aplicada a la solución de problemas sociales y/o ambientales.	Estudiantes
1. La universidad cuenta con líneas de investigación orientadas al desarrollo social y la sostenibilidad ambiental.	Docentes
	Investigadores
2. Los temas de investigación son definidos en consulta con los intereses de los grupos externos involucrados.	Docentes
	Investigadores
3. Durante la investigación existen procesos de consulta con los usuarios de los resultados a través de entrevistas, reuniones comunitarias u otros dispositivos.	Docentes
	Investigadores
4. Los grupos externos involucrados en la investigación participan de su evaluación final, cuyos resultados se integran al documento.	Docentes
	Investigadores
5. Los problemas multidimensionales son investigados de manera interdisciplinaria.	Investigadores
6. Los equipos interdisciplinarios de investigación incorporan en su proceso a actores no universitarios.	Investigadores
7. En la universidad existen dispositivos de capacitación transdisciplinaria para docentes e investigadores.	Investigadores
8. La universidad establece alianzas y sinergias con otros actores (gobierno, empresas, u ONG) para elaborar políticas de conocimiento, líneas de investigación o campos de formación adecuados a los requerimientos sociales.	Investigadores
9. La universidad cuenta con sistemas de promoción de investigaciones socialmente útiles.	Investigadores
10. La universidad cuenta con dispositivos regulares para el seguimiento de las políticas públicas, así como la identificación y análisis de los grandes temas de la sociedad.	Investigadores
11. En la universidad se promueve y estimula el diálogo entre investigadores y decisores políticos.	Investigadores
12. La universidad cuenta con medios específicos de difusión y transferencia de conocimientos a la ciudadanía.	Investigadores
13. La universidad promueve la divulgación científica y la difusión del saber a públicos marginados de la academia.	Investigadores
14. La universidad investiga las necesidades de conocimiento pertinente de los grupos sociales más excluidos y trata de satisfacerlas.	Investigadores
15. La universidad promueve la capacitación de diversos grupos sociales para la investigación y producción de conocimientos propios.	Investigadores
16. La universidad promueve la incorporación permanente de resultados de investigación, estudios de caso y metodologías en los currículos.	Investigadores
17. Los estudiantes de pregrado deben obligatoriamente practicar la investigación en varios cursos de su formación.	Investigadores
18. Los proyectos y programas de investigación incorporan sistemáticamente a los alumnos.	Investigadores
19. Los investigadores de la universidad disponen de tiempo y recursos para atender a los alumnos que lo desean	Investigadores
20. La universidad promueve un código de ética de la ciencia y de los científicos, así como la vigilancia ciudadana de la actividad científica.	Investigadores

DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL

PREGUNTA	ACTOR
1. Percibo que mi universidad se preocupa por los problemas sociales y quiere que los estudiantes seamos agentes de desarrollo.	Estudiantes
2. Percibo que mi universidad mantiene contacto estrecho con actores clave del desarrollo social (Estado, ONG, organismos internacionales, empresas).	Estudiantes
3. La universidad brinda a sus estudiantes y docentes oportunidades de interacción con diversos sectores sociales.	Estudiantes
6. En mi universidad existen iniciativas de voluntariado y la universidad nos motiva a participar de ellos.	Estudiantes
7. En el transcurso de mis estudios he podido ver que asistencialismo y desarrollo están poco relacionados.	Estudiantes
10. En el transcurso de mi vida estudiantil he podido aprender mucho sobre la realidad nacional y los problemas sociales de mi país.	Estudiantes
Los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios generan cambios en la universidad (publicaciones, nuevas investigaciones, modificación a la malla curricular)	Docentes
Los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios hacen intervenir diferentes actores de diversas especialidades y con diversas habilidades que reflexionan y trabajan juntos.	Docentes
Los proyectos de vinculación social como el programa de Servicio Social, Prácticas Profesionales y/o el grupo de voluntarios necesitan de la aplicación de conocimientos especializados para llevarse a cabo,	Docentes
El proyecto nace de un convenio explícito firmado por ambas partes (la universidad y la comunidad beneficiaria),	Docente de extensión
El proyecto es diseñado de común acuerdo entre la universidad y la comunidad en la que se llevará a cabo,	Docente de extensión
El proyecto es ejecutado y evaluado de modo participativo y equitativo por ambas partes,	Docente de extensión
El proyecto genera nuevas redes, asociaciones y capital social,	Docente de extensión
El proyecto hace intervenir diferentes actores de diversas especialidades y con diversas habilidades que reflexionan y trabajan juntos,	Docente de extensión
El proyecto da lugar a problemas que interesan varias ramas del saber,	Docente de extensión

PREGUNTA	ACTOR
El proyecto integra componentes técnicos, científicos y humanísticos,	Docente de extensión
El proyecto necesita de la aplicación de conocimientos especializados para llevarse a cabo,	Docente de extensión
El proyecto es fuente de nuevos conocimientos no producidos anteriormente,	Docente de extensión
El proyecto da lugar a publicaciones (especializadas y/o de divulgación),	Docente de extensión
El proyecto da lugar a capacitaciones específicas para beneficio de sus actores universitarios y no universitarios,	Docente de extensión
El proyecto permite articular saberes tradicionales y no académicos con saberes especializados,	Docente de extensión
El proyecto permite que sus actores no académicos integren conocimientos especializados a su vida cotidiana,	Docente de extensión
El proyecto es fuente de nuevas actividades académicas y aprendizaje significativo para asignaturas de diversas carreras,	Docente de extensión
El proyecto permite a docentes practicar el aprendizaje basado en proyectos en sus cátedras,	Docente de extensión
El proyecto permite crear nuevas asignaturas en la malla curricular,	Docente de extensión
El proyecto involucra a actores externos en la evaluación de los estudiantes,	Docente de extensión
El proyecto permite mejorar la vida cotidiana de sus actores y/o desarrollar sus capacidades,	Docente de extensión
El proyecto sigue reglas éticas explícitamente formuladas y vigiladas por sus actores (código de ética, comité de ética, reportes financieros transparentes),	Docente de extensión
El proyecto se somete a la vigilancia y evaluación de especialistas externos,	Docente de extensión
El proyecto se cuida a sí mismo de no caer en el asistencialismo, paternalismo o de no crear feudos,	Docente de extensión
El proyecto difunde periódicamente sus alcances y resultados a la comunidad universitaria y los socios externos en forma efectiva,	Docente de extensión
El proyecto es fuente de inspiración para otros actores e instituciones,	Docente de extensión
El proyecto da lugar a nuevos aprendizajes y proyectos a través de la comunicación de sus buenas prácticas y errores,	Docente de extensión
El proyecto es reconocido por la universidad y otras instituciones.	Docente de extensión